



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
EVGENIEGO TANCHEVA
przedstawiona w dniu 8 czerwca 2017 r.¹

Sprawa C-214/16

Conley King
przeciwko
The Sash Window Workshop Ltd
Richard Dollar

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Zjednoczone Królestwo)]

Polityka społeczna – Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz prawo do corocznego płatnego urlopu – Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w sporach o charakterze horyzontalnym pomiędzy dwoma podmiotami prywatnymi – Niezapewnienie mechanizmu umożliwiającego skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu przez cały okres trwania stosunku pracy – Wymóg prawa krajowego, by pracownicy wykorzystali urlop, zanim będą mogli ustalić, czy za okres tego urlopu otrzymają wynagrodzenie – Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop niewykorzystany w momencie zakończenia stosunku pracy – Prawo do skutecznego środka prawnego

I. Wprowadzenie

1. Czy w sytuacji gdy pracownikowi takiemu jak C. King, w toku trwającego 13 lat okresu zatrudnienia pracodawca zapewnił mechanizm umożliwiający skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu dopiero po upływie części okresu zatrudnienia albo nie zapewnił go wcale², prawo krajowe może przewidywać wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu na tej podstawie, że C. King nie podjął kroków mających na celu skorzystanie z tego prawa aż do momentu, w którym ustał jego stosunek pracy?

2. Takie pytanie zostało sformułowane w postanowieniu odsyłającym przedstawionym przez Court of Appeal (England and Wales) [sąd apelacyjny (Anglia i Walia)]. Udzielenie na nie odpowiedzi wymaga interpretacji 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 pracy³, zwłaszcza w świetle art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który przewiduje, bez dodatkowych zastrzeżeń, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do [...] corocznego płatnego urlopu”. Należy zatem

¹ Język oryginału: angielski.

² Jest to okoliczność faktyczna, której ustalenie pozostaje w gestii sądu krajowego. Zobacz pkt 44, 84–86 poniżej.

³ Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

ustalić, co dokładnie obejmuje prawo do corocznego płatnego urlopu zagwarantowanego w prawie Unii oraz czy w sporze w postępowaniu głównym możliwość skorzystania z tego prawa podlega jakimkolwiek ograniczeniom, biorąc pod uwagę, że C. King powołuje się na dyrektywę 2003/88 w sporze z podmiotem z sektora prywatnego⁴.

3. Analizowany problem ma istotne znaczenie społeczne, jako że w całej Unii coraz więcej osób pracuje z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, dorywczo lub na podstawie umów terminowych. Te formy zatrudnienia zaczynają dominować wskutek świadczenia usług z wykorzystaniem technologii cyfrowych dostępnych w erze Internetu. Kto powinien ponosić ryzyko naruszenia prawa do corocznego płatnego urlopu w sytuacji, gdy w ramach stosunku pracy nie stworzono mechanizmów umożliwiających skorzystanie z tego prawa – pracodawca czy pracownicy? Czy zgodny z przewidzianym w prawie Unii prawem do corocznego płatnego urlopu jest wymóg prawa krajowego, by pracownik najpierw skorzystał z urlopu, zanim będzie mógł ustalić, czy urlop ten będzie płatny? Czy w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym należy przewidzieć jakiegokolwiek ograniczenia w odniesieniu do świadczenia, jakie pracownik taki jak C. King mógłby uzyskać w formie ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop w momencie ustania stosunku pracy zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88?

4. Doszedłem do wniosku, że w świetle znaczącego charakteru norm regulujących prawo do corocznego płatnego urlopu w prawie Unii, prawie międzynarodowym⁵ i prawie krajowym⁶ wymóg, by to pracownik, a nie pracodawca podjął kroki w celu stworzenia odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, stanowiłby niezgodne z prawem uzależnienie istnienia tego prawa od warunku wstępnego⁷, w związku z czym wymóg taki wykracza poza zakres uprawnień dyskrecjonalnych przysługujących państwu członkowskim na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do „warunk[ów] uprawniający[ch] i przyznający[ch] [pracownikowi] taki urlop”.

5. A zatem na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, który to przepis nie może być interpretowany ściśle⁸, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop powstaje w momencie zakończenia stosunku pracy i powinno obejmować cały okres, w którym pracodawca nie zapewnił odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, aż do momentu, gdy możliwość taka została stworzona. Dopiero od tej chwili można rozpocząć stosowanie ustanowionych w prawie państw członkowskich ograniczeń czasowych i pozostałych ograniczeń skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, a nawet wtedy jedynie pod warunkiem, że owe ograniczenia są objęte zakresem uprawnień dyskrecjonalnych przyznanych państwu członkowskim zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i że są one poza tym zgodne z prawem Unii. Jeśli nigdy nie zapewniono odpowiedniego mechanizmu skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wówczas zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ekwiwalent pieniężny jest należny za cały okres zatrudnienia do zakończenia stosunku pracy.

4 Kluczowymi wyrokami, w których Trybunał rozważał wpływ karty na wykładnię dyrektywy w sporach o charakterze horyzontalnym, są wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278; z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2; w kontekście prawa do corocznego płatnego urlopu – wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, w którym Trybunał w pkt 40 stwierdził, że to sąd krajowy powinien rozstrzygnąć, czy na dyrektywę można się powołać w oparciu o doktrynę bezpośredniego skutku przeciwko pracodawcy będącemu faktycznie emanacją państwa.

5 Zobacz pkt 35–40 poniżej.

6 Zobacz w tym względzie analiza rzecznik generalnej V. Trstenjak w opinii w sprawie C-282/10, Dominguez, EU:C:2011:559, pkt 106–113.

7 Wyłączono taką możliwość począwszy od wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356. W sprawie tej Trybunał dokonywał wykładni dyrektywy poprzedzającej dyrektywę 2003/88, tj. dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18). Brzmienie art. 7 tych dyrektyw jest jednak takie samo.

8 Wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

6. Motyw 6 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy [...]”.

7. Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 nosi tytuł „Cel i zakres”. Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.

8. 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”.

B. Prawo krajowe

9. Dyrektywę 2003/88 wdrożono w Zjednoczonym Królestwie poprzez Working Time Regulations 1998 (ze zmianami) [rozporządzenie w sprawie organizacji czasu pracy z 1998 r., zwane dalej „rozporządzeniem”]. Artykuł 13 ust. 1 rozporządzenia stanowi:

„(1) [...] pracownikowi przysługuje prawo do czterech tygodni corocznego urlopu w ciągu każdego roku rozliczeniowego”.

10. Prawo do wynagrodzenia wynika z art. 16 rozporządzenia, zgodnie z którym: „(1) Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za każdy okres corocznego urlopu, jaki mu przysługuje na mocy art. 13, przy zastosowaniu stawki odpowiadającej tygodniowemu wynagrodzeniu za każdy tydzień urlopu”.

11. W postanowieniu odsyłającym wskazano także, że w art. 13 ust. 9 rozporządzenia wprowadzono zasadę potocznie określaną jako „niewykorzystane uprawnienie wygasa” [„lose it or use it”]. Zgodnie z tą zasadą urlop powinien zostać wykorzystany w roku, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, gdyż w przeciwnym razie uprawnienie to wygasa. Artykuł 13 ust. 9 ma następujące brzmienie:

„Urlop przysługujący pracownikowi zgodnie z tym przepisem może być podzielony na części, lecz:

- (a) może on być wykorzystany jedynie w roku rozliczeniowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo; oraz
- (b) nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, chyba że stosunek pracy pracownika zostanie rozwiązany”.

12. W ocenie krajowego sądu odsyłającego również trzy inne przepisy prawa Zjednoczonego Królestwa mogą mieć znaczenie w niniejszym postępowaniu głównym. Artykuł 14 rozporządzenia dotyczy nadzwyczajnych okoliczności, w których art. 7 dyrektywy 2003/88 dopuszcza wypłatę ekwiwalentu za urlop, czyli sytuacji, gdy umowa zostaje rozwiązana w roku rozliczeniowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, a pracownik nie wykorzystał do tej chwili przysługującego mu urlopu w proporcjonalnym wymiarze. Artykuł 14 stanowi: „(1) Artykuł ten stosuje się:

- (a) jeśli zawarty z pracownikiem stosunek pracy ustaje w trakcie roku rozliczeniowego, i
- (b) jeśli w dniu, w którym ustaje stosunek pracy (zwanym dalej »datą ustania«), część urlopu przysługującego mu w roku rozliczeniowym na podstawie art. 13 ust. 1 rozporządzenia, z której skorzystał pracownik, nie jest proporcjonalna do części roku rozliczeniowego, jaka upłynęła.

(2) Jeśli część urlopu, z której skorzystał pracownik, jest proporcjonalnie mniejsza od części roku rozliczeniowego, jaka upłynęła, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop zgodnie z ust. 3 [...]”.

13. Artykuł 15 rozporządzenia reguluje procedurę korzystania z urlopu i dni, w jakich urlop może zostać wykorzystany. Stanowi on: „(1) Pracownik może skorzystać z urlopu, który mu przysługuje na podstawie art. 13 [...], w wybranych przez siebie dniach, o ile powiadomi o tym swego pracodawcę zgodnie z ust. 3, z zastrzeżeniem wszelkich wymogów nałożonych na niego przez pracodawcę zgodnie z ust. 2.

(2) Pracodawca może wprowadzić wymóg, aby pracownik:

- (a) skorzystał z urlopu, jaki mu przysługuje na podstawie art. 13 ust. 1; lub
- (b) nie korzystał z takiego urlopu w określonych dniach, powiadamiając o tym pracownika zgodnie z ust. 3”.

14. Artykuł 30 rozporządzenia dotyczy dochodzenia realizacji powyższego uprawnienia na drodze sądowej i środków ochrony prawnej. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym rozróżnia się tu sytuację, w której pracownika pozbawiono prawa do odpoczynku od pracy przysługującego mu na mocy art. 13 ust. 1 rozporządzenia, i sytuację, w której pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony zgodnie z art. 16 lub 14 rozporządzenia. Artykuł 30 rozporządzenia przewiduje:

„Pracownik może wytoczyć powództwo przed Employment Tribunal (sądem pracy), jeśli jego pracodawca:

- (a) odmówił mu prawa przysługującego mu na mocy [...] art. 13 ust. 1; [...]
- (b) nie wypłacił mu części lub całości kwoty, jaka przysługuje mu na mocy art. 14 ust. 2 lub art. 16 ust. 1 [...].(2)
Employment Tribunal odrzuca pozew, o którym mowa w niniejszym artykule, który nie został złożony:
 - a) przed upływem trzech miesięcy (albo w przypadkach do których odnosi się art. 38 ust. 2 – sześciu miesięcy), licząc od dnia, w którym pracodawca powinien był umożliwić pracownikowi skorzystanie z tego prawa (zaś w przypadku okresu odpoczynku lub urlopu trwających dłużej niż jeden dzień – od dnia, w którym powinny być one się rozpocząć) lub, stosownie do okoliczności, pracownik miał otrzymać wynagrodzenie;

- (b) przed upływem takiego dalszego okresu, jaki sąd uzna za uzasadniony w przypadku ustalenia, że powód nie miał możliwości wystąpienia z powództwem przed upływem wyżej wymienionego okresu 3 miesięcy lub, stosownie do okoliczności, 6 miesięcy”.

III. Okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

15. Pierwsza z pozwanych w niniejszej sprawie, spółka Sash Window Workshop Ltd (zwana dalej „SWWL”), jest spółką zajmującą się dostawą i montażem okien i drzwi. Drugi z pozwanych, Richard Dollar, jest jednym z dyrektorów zarządzających SWWL. Conley King zaczął pracować na rzecz SWWL w dniu 1 czerwca 1999 r. jako przedstawiciel handlowy. Jego wynagrodzenie ustalone było wyłącznie w formie prowizji, uzależnionej od wartości zrealizowanej przez niego sprzedaży. Conley King nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia za okresy urlopu. Jego umowa nie przewidywała prawa do płatnego urlopu i nie regulowała kwestii corocznego płatnego urlopu. W postanowieniu odsyłającym umowę określono jako „umowę o świadczenie usług w ramach samozatrudnienia”.

16. Jednakże w roku 2008 SWWL zaproponowało C. Kingowi umowę o pracę, która – zgodnie z informacjami przedstawionymi na rozprawie przez pełnomocnika C. Kinga – przewidywała wszystkie prawa zwykle przysługujące pracownikom, takie jak prawo do corocznego płatnego urlopu. Conley King zdecydował się kontynuować samozatrudnienie⁹.

17. Conley King pracował dla SWWL nieprzerwanie do momentu, gdy otrzymał wypowiedzenie ze skutkiem od dnia jego 65. urodzin, które przypadały na dzień 6 października 2012 r. W dniu 20 grudnia 2012 r. C. King wszczął postępowanie przed brytyjskim Employment Tribunal, przed którym w dniach 20–22 sierpnia 2013 r. odbyły się rozprawy.

18. Employment Tribunal orzekł na korzyść C. Kinga w zakresie żądania dotyczącego rozwiązania jego umowy o pracę, w którym powoływał się on na dyskryminację ze względu na wiek; ani ten aspekt powództwa, ani też ustalenie przez Employment Tribunal, że dla celów brytyjskiego rozporządzenia w sprawie organizacji czasu pracy, które wdraża dyrektywę 2003/88, C. King jest pracownikiem, nie zostały zaskarżone przed Employment Appeal Tribunal (sądem pracy drugiej instancji, zwanym dalej „EAT”).

19. Employment Tribunal orzekł również na korzyść C. Kinga w odniesieniu do żądania dotyczącego płatnego urlopu. Wyróżnił przy tym trzy różne kategorie wynagrodzenia z tego tytułu:

1. „Wynagrodzenie urlopowe 1”, w kwocie 518,40 GBP, dotyczące urlopu nabytego, lecz niewykorzystanego w trakcie ostatniego (niepełnego) roku rozliczeniowego C. Kinga, od 1 czerwca do 6 października 2012 r.
2. „Wynagrodzenie urlopowe 2”, w kwocie 17 402,83 GBP, dotyczące (nieodpłatnego) urlopu faktycznie wykorzystanego przez C. Kinga w trakcie poprzednich 13 lat pracy na rzecz SWWL; oraz
3. „Wynagrodzenie urlopowe 3”, w kwocie 9336,73 GBP, dotyczące urlopu, do którego C. King był uprawniony w okresie pracy na rzecz SWWL, lecz którego faktycznie nie wykorzystał.

20. SWWL wniosła apelację od orzeczenia Employment Tribunal w zakresie wynagrodzenia urlopowego 3 do Employment Appeal Tribunal.

21. Rozprawa przed EAT odbyła się we wtorek, 4 listopada 2014 r. EAT uwzględnił apelację SWWL od rozstrzygnięcia Employment Tribunal w zakresie wynagrodzenia urlopowego 3 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania przez ten sąd.

⁹ Zostało to również wskazane w uwagach na piśmie przedstawionych przez SWWL i R. Dollara.

22. W dniu 23 grudnia 2014 r. C. King zaskarżył rozstrzygnięcie EAT w zakresie wynagrodzenia urlopowego 3 do Court of Appeal (sądu apelacyjnego). Rozprawa dotycząca tej skargi odbyła się w dniu 9 lutego 2016 r. Na tej rozprawie SWWL i Richard Dollar podnieśli, że C. King zbyt późno zażądał „wynagrodzenia urlopowego 3”. W postanowieniu odsyłającym Court of Appeal wskazał, że Employment Tribunal stwierdził, iż urlop, z którego nie skorzystał C. King, podlega przeniesieniu, ponieważ SWWL nigdy nie była gotowa do zapłaty za ten urlop, w związku z czym uprawnienie do ekwiwalentu powstało w chwili zwolnienia, a powołany przez SWWL i Richarda Dollara zarzut przedawnienia odpadł. Zgodnie z tą analizą roszczenie C. Kinga zostało podniesione przed upływem terminu przedawnienia, ponieważ zostało przedstawione w ciągu trzech miesięcy od daty ustania zatrudnienia.

23. Court of Appeal wyodrębnił trzy kwestie, które wymagają interpretacji prawa Unii w odniesieniu do wynagrodzenia urlopowego 3 i które są przedmiotem postanowienia odsyłającego. Po pierwsze, Court of Appeal zadał pytanie, czy art. 13 rozporządzenia w sprawie organizacji czasu pracy z 1998 r. jest zgodny z art. 7 dyrektywy 2003/88 i z określonym w prawie Unii prawem do skutecznego środka prawnego, biorąc pod uwagę, że zgodnie z rozumowaniem przedstawionym w analizie EAT pracownik musiałby najpierw wziąć urlop bez wynagrodzenia, a dopiero później mógłby sprawdzić, czy jest uprawniony do wynagrodzenia.

24. Po drugie, Court of Appeal zwrócił się o wyjaśnienie okoliczności, w jakich niewykorzystany płatny urlop może być przeniesiony na kolejne lata, biorąc pod uwagę, że C. King dochodzi ekwiwalentu pieniężnego w rozumieniu art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 za cały okres zatrudnienia. Czy przy uwzględnieniu, że C. King nie dochodził swoich praw przed Employment Tribunal w czasie trwania stosunku pracy, można stwierdzić, że nie miał on możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu z przyczyn, na które nie miał wpływu, w związku z czym urlop ten może podlegać przeniesieniu zgodnie z orzeczeniem Trybunału w sprawie Schultz-Hoff i in.¹⁰?

25. Po trzecie, Court of Appeal ma wątpliwości, czy – w każdym przypadku – możliwość przeniesienia prawa do płatnego urlopu podlega jakimkolwiek ograniczeniom czasowym.

26. W świetle powyższego Court of Appeal przedłożył Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne: „1. Jeśli istnieje spór między pracownikiem a pracodawcą co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy 2003/88, to czy zgodne z prawem Unii, a w szczególności zasadą skutecznej ochrony prawnej jest uzależnienie możliwości ustalenia przez pracownika, czy jest uprawniony do wynagrodzenia za czas urlopu, od wykorzystania przez niego uprzednio takiego urlopu?

2. Jeśli pracownik nie wykorzystuje w całości lub w części corocznego urlopu, do którego jest uprawniony w danym roku rozliczeniowym, w którym prawo to powinno zostać wykonane, a uczyniłby to, gdyby nie fakt, że pracodawca odmawia zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu, to czy pracownik może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z przysługującego mu prawa do płatnego urlopu, skutkiem czego prawo to przechodzi na kolejne lata, aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego?

3. Jeśli prawo to przechodzi na kolejne lata, to czy zasada ta obowiązuje bez żadnych ograniczeń czasowych, czy też istnieje określony czas na wykonanie przeniesionego prawa, podobnie jak w przypadku ograniczeń obowiązujących w sytuacji, gdy pracownik nie może skorzystać z prawa do urlopu w danym roku rozliczeniowym z powodu choroby?

¹⁰ Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18.

4. Czy wobec braku przepisów ustawowych lub postanowień umownych, które określałyby okres przeniesienia, sąd zobowiązany jest ograniczyć okres przeniesienia, aby zapewnić, że stosowanie rozporządzenia nie będzie stało w sprzeczności z celem leżącym u podstaw art. 7 dyrektywy?

5. Jeśli tak, to czy okres 18 miesięcy od końca roku urlopowego, w którym urlop został nabyty, nie narusza prawa wynikającego z art. 7 dyrektywy?”.

27. Uwagi na piśmie zostały złożone przez C. Kinga, SWWL oraz R. Dollara, rząd Wielkiej Brytanii oraz Komisję Europejską. Wszystkie te podmioty wzięły udział w rozprawie, która odbyła się w dniu 29 marca 2017 r.

IV. Ocena

A. Uwagi wstępne

28. Na wstępie chciałbym zaznaczyć, że spośród wielu skierowanych do Trybunału postanowień odsyłających dotyczących interpretacji art. 7 dyrektywy 2003/88 odnoszącego się do prawa do corocznego płatnego urlopu¹¹ niniejsze odesłanie wydaje się być pierwszym, w którym nie występuje spór pomiędzy stronami co do tego, czy strona dochodząca prawa do corocznego płatnego urlopu jest „pracownikiem” w rozumieniu prawa Unii i prawa krajowego i czy w związku z tym przysługuje jej prawo do corocznego płatnego urlopu¹², oraz w którym do Trybunału zwrócono się jedynie o rozważenie konsekwencji tego, że pracownik nie zaczął dochodzić prawa do corocznego płatnego urlopu wcześniej, lecz dopiero w momencie zakończenia stosunku pracy¹³. Trybunał częściej proszony jest o rozstrzygnięcie, czy „warunk[i] uprawniając[e] i przyznając[e] [pracownikowi] taki urlop przewidzian[e] w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej”, które zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 są objęte uprawnieniami dyskrecyjnymi państw członkowskich, są zgodne z prawem Unii¹⁴.

29. Fakt, że odnośne orzecznictwo dotyczy w przeważającej mierze sporów co do warunków skorzystania z corocznego płatnego urlopu, a nie samego istnienia tego uprawnienia, może świadczyć o jego pozycji i wadze w prawie Unii, prawie państw członkowskich i prawie międzynarodowym; prawo to wpisane jest niejako w zestaw podstawowych zasad prawa pracy, których należy ściśle przestrzegać¹⁵.

11 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18; z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542; z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761; z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263; z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372; z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693; postanowienie z dnia 21 lutego 2013 r., Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102; a także wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2; z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351; z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755; z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200; z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745; z dnia 12 lutego 2015 r., Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86; z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576.

12 Zobacz wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200.

13 Na rozprawie pełnomocnik SWWL potwierdził, że jedynym zarzutem pozwanego wobec żądania C. Kinga było to, że zgłosił on roszczenie dotyczące swoich praw zbyt późno.

14 Zobacz sprawy powołane w przypisie 11.

15 Zobacz analiza przepisów państw członkowskich w opinii rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie C-282/10, Dominguez, EU:C:2011:559, pkt 106–113. Zobacz także analiza w pkt 36 poniżej odnośnie do związku prawa do corocznego płatnego urlopu z godnością człowieka. Zaznaczam, że w publikacji doradczej brytyjskiej Trade Union Congress (rady związków zawodowych), zatytułowanej „Know your rights: paid Holidays and Rest Breaks at Work”, stwierdzono w otwierającym ustępie, że „[d]zięki zasadom europejskim korzystamy z gwarantowanych płatnych urlopow od 1998 r.”, a więc od prawie 20 lat. Zobacz <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>.

30. Jest to istotne, ponieważ, jak wyjaśnię w pkt 71–75 poniżej, mam pewne wątpliwości, czy dotychczasowe orzecznictwo Trybunału odnoszące się do możliwości faktycznego skorzystania przez pracownika z prawa do corocznego płatnego urlopu, pomimo wprowadzonych przez państwa członkowskie ograniczeń co do możliwości skorzystania z tego prawa¹⁶, jest istotne dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Wynika to z faktu, że wszystkie dotychczasowe orzeczenia dotyczyły zakresu dyskrejonalnego uprawnienia państw członkowskich do ustalania *warunków* przyznania prawa do corocznego płatnego urlopu oraz udzielenia go (takich jak upływ okresu, w którym [niewykorzystany] płatny urlop może zostać przeniesiony)¹⁷, lecz żadne z nich nie odnosiło się do sytuacji, w której zasadniczą kwestią była sama istota tego prawa ze względu na brak w ramach stosunku pracy mechanizmu umożliwiającego skorzystanie z tego prawa.

31. Jak wyjaśnię na kolejnych stronach, lepszym podejściem do analizowanego problemu byłoby rozważenie następującej kwestii: czy C. King może opierać się na art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 po zakończeniu stosunku pracy w celu uzyskania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany płatny urlop, w sytuacji gdy pracodawca stworzył odpowiedni mechanizm umożliwiający skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu jedynie po upływie części okresu zatrudnienia albo nawet nie zapewnił go wcale (zob. pkt 84–86 poniżej).

32. Przed rozważeniem tego zagadnienia należy w pierwszej kolejności wyjaśnić, co dokładnie obejmuje prawo do corocznego płatnego urlopu.

B. Źródła prawa do corocznego płatnego urlopu

33. Prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu stanowi szczególnie istotną zasadę prawa socjalnego Unii, która obecnie jest potwierdzona w art. 31 ust. 2 karty. W dyrektywie 2003/88 nie ma przepisu przewidującego możliwość ustanowienia odstępstw od tego prawa¹⁸, a właściwe organy krajowe powinny je wprowadzić w życie w granicach przewidzianych w dyrektywie 2003/88¹⁹. Jest to prawo przyznane bezpośrednio przez prawo Unii Europejskiej każdemu pracownikowi²⁰, a art. 7 dyrektywy 2003/88, w którym jest ono zapisane, nakłada na państwa członkowskie jasny i precyzyjny obowiązek osiągnięcia konkretnego rezultatu²¹. Prawo to ma podwójny cel, z jednej strony mianowicie umożliwienie pracownikom odpoczynku od wykonywania obowiązków przewidzianych w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie im okresu wytchnienia i czasu wolnego²². Jako takie prawo to jest środkiem mającym na celu poszanowanie zdrowia i bezpieczeństwa, jak wskazano w art. 31 ust. 1 karty. Co więcej, wskazanego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 prawa do corocznego płatnego urlopu nie można interpretować zawężająco²³, podobnie jak przewidzianego w art. 7 ust. 2 tej samej dyrektywy prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop²⁴.

16 Zgodnie z wyrokiem z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, zob. w szczególności pkt 43.

17 Na przykład wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761.

18 Trybunał nie orzekł jeszcze co do zakresu, w jakim art. 52 ust. 1 karty wprowadza ograniczenia do art. 31 ust. 1. W jednym z komentarzy do karty można spotkać się z opinią, że art. 31 ust. 1 jest na pierwszy rzut oka „poważnym kandydatem do tytułu prawa, w odniesieniu do którego nie dopuszcza się ograniczeń ani odstępstw”. A. Bogg, Article 31, w: S. Peers i in (ed.), *The EU Charter of Fundamental Rights; a commentary*, Hart Publishing 2014, s. 833–863.

19 Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo.

20 Wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 34.

21 Zobacz wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 34.

22 Wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, EU:C:2011:761, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz także wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 29.

23 Wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

24 Wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C 118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

34. Ponadto zgodnie z podstawową zasadą interpretacji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 choć państwa członkowskie mogą określać w swoich uregulowaniach krajowych warunki wykonywania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, to jednak nie mogą uzależniać jego istnienia od spełnienia jakichkolwiek warunków²⁵. Dyrektywa 2003/88 nie pozwala państwom członkowskim wykluczyć samego istnienia prawa przyznanego wprost wszystkim pracownikom w Unii²⁶.

35. Co zatem dodano w art. 31 ust. 2 karty? Zgodnie z wyjaśnieniami dotyczącymi karty praw podstawowych²⁷ jej art. 31 ust. 2 opiera się na dyrektywie poprzedzającej dyrektywę 2003/88, czyli na dyrektywie 93/104/WE, art. 2 Europejskiej karty społecznej Rady Europy z 1961 r. oraz pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r. Ten ostatni przepis przewiduje, że każdy „pracownik we Wspólnocie Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednoczana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami”, a wcześniejszy – że „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy umawiające się strony zobowiązują się [...] zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy, płatny urlop”.

36. Warto również zauważyć, że art. 31 ust. 2 karty jest szczególnym wyrazem poszanowania godności człowieka, której szerszą ochronę zapewnia tytuł I karty. Wynika to z faktu, że zgodnie z art. 31 ust. 1 „każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”²⁸. Jak wskazano w wyjaśnieniach do karty, art. 31 ust. 1 wywodzi się między innymi z art. 26 zrewidowanej Europejskiej karty społecznej Rady Europy, który przewiduje, że „[w]szyscy pracownicy mają prawo do poszanowania ich godności w pracy”. W doktrynie stwierdzono, że z uwagi na związek między art. 31 karty a jej art. 1, dotyczącym godności człowieka, art. 31 jest postanowieniem „o bardzo istotnych wadze i znaczeniu normatywnym. Postanowienie to można de facto postrzegać jako ustanawiające *najbardziej* podstawowe z praw dotyczących pracy zawartych w karcie”²⁹.

37. Prawo do corocznego płatnego urlopu jest także – już od dłuższego czasu – zapisane w szeregu umów międzynarodowych, w których tworzeniu brały udział państwa członkowskie Unii Europejskiej. Dla przykładu jest ono chronione na gruncie art. 24 Powszechnej deklaracji praw człowieka z 1948 r., w którym przyznano każdemu „prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy”. Zostało ono również uznane w art. 7 lit. d) Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 1966 r. jako wyraz prawa każdej jednostki do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy.

38. W ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (zwanej dalej „MOP”) prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu było jak dotąd przedmiotem dwóch wielostronnych konwencji. Konwencja nr 132, która weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r., zmieniła obowiązującą do tamtej pory konwencję nr 52. Zawierają one wiążące dla państw stron konwencji wymogi w odniesieniu do implementacji tego podstawowego prawa socjalnego w ramach krajowych porządków prawnych³⁰.

25 Wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99 EU:C:2001:356, pkt 53. Zobacz także wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 46; z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10 EU:C:2012:33, pkt 18.

26 Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo.

27 Dz.U. 2007, L 303, s. 17.

28 Szczegółowa analiza w tym względzie zob. w A. Bogg, op.cit., przyp. 18, s. 836–837.

29 Podkreślenie w oryginale. A. Bogg, ibid, s. 837. Zobacz także E. Anderson, „Human Dignity as a Concept for the Economy” w M. Düwell i in. (ed.) *The Cambridge Handbook of Human Dignity; interdisciplinary perspectives* (2014, Cambridge University Press), s. 492 (s. 496). „Praca jest dziedziną, w której osoby są szczególnie narażone na utratę godności [...]. Prawa do bezpiecznych i godnych warunków pracy [...] oraz do ograniczenia godzin pracy [...] wyróżniają osoby uprawnione jako godne poszanowania istoty ludzkiej, a nie jedynie narzędzia używane aż do chwili zużycia”.

30 Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2008:37, pkt 35, 36.

39. Co istotne, zarówno w europejskich, jak i międzynarodowych instrumentach prawo do corocznego płatnego urlopu określane jest jako „uprawnienie”. Takie właśnie brzmienie przyjmuje art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który, jak już wspominałem, nie pozostawia państwom członkowskim jakiegokolwiek pola do wyłączenia możliwości „samego powstania” tego prawa³¹. Nie dziwi zatem, że art. 13 ust. 1 brytyjskiego rozporządzenia w sprawie organizacji czasu pracy jednoznacznie wskazuje, że „pracownikowi przysługuje prawo do czterech tygodni corocznego urlopu w ciągu każdego roku”, przy czym art. 16 ust. 1 dotyczący wynagrodzenia za wspomniany wyżej urlop jest sformułowany równie kategorycznie.

40. Odwołanie do uprawnienia pojawia się także w odnośnych instrumentach prawa międzynarodowego, w których ustanowieniu brały udział państwa członkowskie Unii Europejskiej. Mam tu na myśli odwołanie do słowa „ma” [prawo] w pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r. (rozpatrzonym powyżej w pkt 35), podczas gdy zgodnie z art. 7 lit. d) Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych państwa strony tego paktu „uznają prawo” do warunków pracy „obejmujących” „okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne”. Artykuł 3 ust. 1 konwencji MOP nr 132 jest sformułowany w sposób bardziej kategoryczny i nie jest skierowany wyłącznie do państw. Przewiduje on, że każda „osoba, do której [ta] Konwencja ma zastosowanie, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym”.

41. Biorąc pod uwagę wskazane wyżej źródła, doszedłem do wniosku, że prawo do corocznego płatnego urlopu wynikające z art. 7 dyrektywy 2003/88, interpretowane w świetle art. 31 karty i międzynarodowych instrumentów dotyczących prawa do corocznego płatnego urlopu, w których tworzeniu państwa członkowskie brały udział, oznacza, że pracodawcy powinni stworzyć pracownikom odpowiednie mechanizmy umożliwiające im skorzystanie z tego prawa. Zgodnie z utrwalonymi zasadami prawa Unii osiągnięcie rezultatów określonych w art. 7 dyrektywy 2003/88, w tym przestrzeganie przez pracodawców obowiązku takich mechanizmów, stanowi zadanie wszystkich organów państw członkowskich, w tym sądów³².

42. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału sądy krajowe muszą w tym celu uwzględnić całość norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów art. 7 dyrektywy 2003/88, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, który obejmuje moim zdaniem stworzenie w ramach stosunku pracy odpowiednich mechanizmów pozwalających na skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, realizując tym samym ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE normę dotyczącą wpływu dyrektyw na prawo krajowe państw członkowskich³³.

43. Zapewnienie odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu może przyjąć formę konkretnych postanowień umownych przyznających prawo do płatnego urlopu albo też ustanowienie prawnie wiążącej procedury administracyjnej, w drodze której pracownicy mogą wnioskować do pracodawców o udzielenie corocznego płatnego urlopu.

44. W sporze w postępowaniu głównym to sąd krajowy powinien rozstrzygnąć, w świetle wszelkich istotnych okoliczności, czy którykolwiek z mechanizmów zapewnionych przez SWWL był odpowiedni do zapewnienia możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu (zobacz pkt 84–86 poniżej). Niemniej, jak wskazał pełnomocnik C. Kinga na rozprawie, art. 31 ust. 2 karty nie pozostawia wątpliwości co do tego, czy ryzyko związane z naruszeniem prawa do corocznego płatnego urlopu powinien ponosić pracodawca, czy też pracownik, przynajmniej w odniesieniu do tego, który z nich powinien zapewnić mechanizm pozwalający na skorzystanie z tego prawa.

31 Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10 EU:C:2012:33, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo.

32 Wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo.

33 Wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 31.

45. Niezależnie od zastosowanych środków jestem zdania, że *Drittwirkung*, jakie sugeruję przyjąć w przypadku art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, obejmujące pośrednią skuteczność praw podstawowych względem osób trzecich³⁴, jest zgodne z zasadą skuteczności (*effet utile*) dyrektywy 2003/88 w świetle wykładni Trybunału. Byłoby ono również zgodne z utrwalonym orzecznictwem Trybunału odnośnie do zastosowania dyrektyw w sporach o charakterze horyzontalnym pomiędzy stronami należącymi do sektora prywatnego, a także z zakresem, w jakim dopuszcza się zastosowanie postanowień Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przy rozwiązywaniu tego rodzaju sporów. W dalszej części zajmę się właśnie tymi kwestiami.

C. Utrwalone orzecznictwo Trybunału dotyczące art. 7 dyrektywy 2003/88

1. Istotne wyroki dotyczące dyrektywy 2003/88 i jej skuteczności (*effet utile*)

46. W wyroku Fuß Trybunał orzekł, że przewidziany w prawie krajowym obowiązek zwrócenia się przez pracownika z wcześniejszym wnioskiem do pracodawcy o przyznanie wyrównania w celu zrekompensowania mu przekroczenia górnej granicy czasu pracy przewidzianej w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, którego dopełnienie jest warunkiem wszczęcia postępowania odszkodowawczego przed sądem krajowym, „nakład[a] na jednostki ciężar zapewnienia przestrzegania tego rodzaju norm”, a nawet daje pracodawcy „możliwość zwolnienia się z obowiązku ich przestrzegania w razie niezłożenia powyższego wniosku”³⁵.

47. W konsekwencji równie naruszające skuteczność (*effet utile*) art. 7 ust. 1 dyrektywy byłoby nałożenie na pracowników takich jak C. King obowiązku zwrócenia się do sądu lub jakiegokolwiek innego organu o nakazanie pracodawcy stworzenia odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, co jest kwestią znacząco odmienną od sporu dotyczącego warunków skorzystania z corocznego płatnego urlopu (zobacz pkt 71–75 poniżej).

48. W sprawie Bollacke³⁶, odnosząc się do art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 i uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany płatny urlop, Trybunał orzekł, że śmierć pracownika nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty świadczenia. W sytuacji gdy spadkobierczyni zmarłego pracownika dochodziła wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za 140,5 dnia niewykorzystanego urlopu, który na gruncie niemieckiego nie był należny, jako że stosunek pracy ustał w związku ze śmiercią pracownika, Trybunał uznał, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie należy interpretować zawężająco³⁷, a następnie stwierdził, że:

„[...] skoro art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego innego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza ustaniem stosunku pracy, należy stwierdzić, że prawo do takiego ekwiwalentu nie może zależeć od wcześniejszego złożenia stosownego wniosku.

[P]rawo to jest przyznawane bezpośrednio przez wspomnianą dyrektywę i dany pracownik nie musi podejmować żadnych działań w tym względzie, a z drugiej strony prawo to nie może zależeć od warunków innych niż te, które zostały w owej dyrektywie wyraźnie przewidziane, a tym samym nie ma znaczenia okoliczność, że pracownik nie złożył wcześniej wniosku o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 7 ust. 2 tej dyrektywy”³⁸.

³⁴ Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie Carp, C-80/06, EU:C:2007:200, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz ogólnie S. Fredman, *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* (Oxford University Press, 2008).

³⁵ Wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 83.

³⁶ Wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C: 2014:1755.

³⁷ Ibidem, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

³⁸ Wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13 EU:C: 2014:1755, pkt 27, 28.

49. Wyroki te odzwierciedlają fakt, że pracownik jest „słabszą stron[ą] stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest wykluczenie, by pracodawca miał możliwość narzucania ograniczeń praw pracownika”³⁹.

50. W sprawie *Bollacke*⁴⁰ wyznaczono punkt odniesienia odnośnie do wymogów, jakie muszą być spełnione dla zapewnienia skuteczności (*effet utile*) art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Jak podniósł pełnomocnik C. Kinga na rozprawie, gdyby – wbrew orzecznictwu Trybunału⁴¹ – interpretować art. 7 ust. 2 dyrektywy ściśle, to ryzyko związane z nieprzestrzeganiem tego przepisu byłoby przeniesione z pracodawcy na pracownika, a pracodawca czułby się bezpiecznie, wiedząc, że pracownik nie może powołać się na art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w celu usunięcia skutków niezapewnienia odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu w momencie zakończenia stosunku pracy. Jak zaś wskazał podczas rozprawy przedstawiciel Komisji, przedłużający się błąd po stronie pracodawcy mógłby pozbawić pracowników przysługujących im praw.

2. Skutek horyzontalny karty i stosowanie dyrektyw

51. Przeciwnie do niektórych innych postanowień Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁴² jej art. 31 ust. 2 nie zawiera odniesienia do prawa Unii ani do ustawodawstw i praktyki krajowej, nie jest również skierowany wyłącznie do państw członkowskich. Jak już wskazano, jest on sformułowany raczej szerzej i przewiduje, że każdy „pracownik ma prawo do [...] corocznego płatnego urlopu”.

52. W świetle tego brzmienia, tak kategorię sformułowania charakteru przewidzianego w prawie Unii prawa do corocznego płatnego urlopu oraz jego istotnej wagi normatywnej (omówionej w punktach 33–40 powyżej) wynikające z art. 31 ust. 2 karty prawo do corocznego płatnego urlopu należy postrzegać jako „prawo” na gruncie prawodawstwa Unii, a nie jedynie jako „zasadę”⁴³ w rozumieniu art. 52 ust. 5 karty⁴⁴. Niezależnie od tego, jakie konsekwencje mogą wynikać z rozróżnienia na „prawa” i „zasady” w ramach podstawowych praw prawa Unii⁴⁵, jako „prawo” art. 31 ust. 2 karty niewątpliwie może być stosowany pomocniczo przy interpretacji art. 7 ust. 1 i ust. 2 dyrektywy 2003/88, bez względu na to, czy podmiot, przeciwko któremu powołano się na dyrektywę, jest emanacją państwa⁴⁶, czy też należy do sektora prywatnego. To z kolei siłą rzeczy wpływa na proces interpretacji prawa krajowego zgodnie z dyrektywą 2003/88.

39 Wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo.

40 Wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., *Bollacke*, C-118/13 EU:C: 2014:1755.

41 *Ibidem*, pkt 22.

42 Zobacz np. art. 16 karty dotyczący wolności prowadzenia działalności gospodarczej, art. 27 dotyczący prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie, art. 28 dotyczący prawa do rokowań i działań zbiorowych, art. 30 dotyczący ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, art. 34 dotyczący zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej.

43 W kwestii rozróżnienia tych pojęć zobacz wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2; wyrok z dnia 22 maja 2014 r., *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350.

44 W wyroku z dnia 24 stycznia 2012 r., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, Trybunał podtrzymał stanowisko, że art. 7 dyrektywy 2003/88 stosuje się pomocniczo przy interpretacji przepisów krajowych w sporach o charakterze horyzontalnym, przy pewnych ograniczeniach, nie rozstrzygając wprost, czy art. [31 ust. 2] karty dotyczy prawa, czy też zasady. Zobacz K. Lenaerts, *La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne* (82) (2010), *Revue Trimestrielle des droits de l’homme*, s. 217.

45 Zobacz np. D. Gumundsdottir, *A renewed emphasis on the Charter’s distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?* w: 52 *CMLRev* (2015) s. 685, 692, gdzie stwierdzono, że „zasady karty nie mogą przyznawać praw podmiotowych, i w związku z tym nie mogą tworzyć nowych praw, które w innym przypadku nie występowałyby w prawie krajowym, nie można też odwoływać się do nich w sporach pomiędzy podmiotami prywatnymi”. Zobacz także T. von Danwitz, K. Paraschas, *A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of fundamental rights* 35 (2012), w: *Fordham International Law Journal*, s. 1396; K. Lenaerts, J. Gutiérrez-Fons, *The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice*, w: *Peers i in (ed.)* s. 1559. Zobacz także opinia rzecznika generalnego Wahla w sprawie *Photovost*, C-470/12, EU:C:2013:844, w której w pkt 66 wskazano, że zgodnie z art. 52 ust. 5 karty na zasady można się powoływać przed sądem „tylko w celu interpretacji i kontroli zgodności z prawem aktów ustawodawczych Unii”.

46 Zobacz na przykład niedawny wyrok z dnia 7 lipca 2016 r., *Ambisig*, C-46/15, EU:C:2016:530, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo. Trybunał orzekł, że jeśli interpretacja prawa krajowego w zgodzie z art. 7 dyrektywy 2003/88 nie jest możliwa w sporze między podmiotami prywatnymi, to „strona poszkodowana w wyniku niezgodności prawa krajowego z prawem Unii będzie jednak mogła, w celu ewentualnego uzyskania naprawienia poniesionej szkody, powołać się na [wyrok z dnia 19 listopada 1991 r., *Francovich i in.*, w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90, EU:C:1991:428]”. Zobacz wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 43.

53. A zatem jednoznaczne brzmienie art. 31 ust. 2 karty dodatkowo sprzeciwia się takiej interpretacji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, która zobowiązywałaby pracowników do występowania do sądu lub jakiegokolwiek innego organu, o nakazanie pracodawcy *stworzenia odpowiedniego mechanizmu* pozwalającego na skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu; kwestia ta jest odrębna od pozostającej w gestii sądów roli orzekania w sporach, w których pracownik kwestionuje uprawnienia dyskrecjonalne państw członkowskich odnoszące się do implementacji art. 7 ust. 1 dyrektywy w odniesieniu do *warunków* uprawnienia do corocznego płatnego urlopu i udzielania go (zobacz pkt 71–75 poniżej), zarówno gdy pozwany jest podmiotem będącym emanacją państwa, jak i podmiotem należącym do sektora prywatnego. Trybunał stwierdził wprost, że prawo do corocznego płatnego urlopu „nie może zostać podważone przez przepisy krajowe przewidujące wyłączenie istnienia [...] tego prawa”⁴⁷.

54. Na rozprawie przedstawiciel Komisji stwierdził, że obowiązek zapewnienia zgodności z wymogami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa spoczywa raczej na pracodawcach niż na pracownikach, a także podkreślił, że wymaganie od pracownika wszczęcia postępowania sądowego w celu skorzystania z corocznego płatnego urlopu byłoby podobne do wymagania od pracownika, aby zobowiązał pracodawcę do zapewnienia mu maseczki ochronnej do pracy z substancją toksyczną. Uważam, że zapewnienie przez pracodawców *odpowiedniego mechanizmu* skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu jest w istocie elementem stosunku pracy, do realizacji którego orzeczenie sądowe nie powinno być potrzebne, a taki wymóg byłby niezgodny z utrwalonym orzecznictwem, zgodnie z którym istnienie prawa do corocznego płatnego urlopu nie może być uzależnione od spełnienia żadnych warunków wstępnych⁴⁸.

55. Co więcej, przeciwna interpretacja spowodowałaby, że pracodawcy nie byłoby wystarczająco zniechęceni do naruszania art. 7 dyrektywy 2003/88⁴⁹, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że występujące w tym przypadku kwoty są relatywnie niewielkie w porównaniu do kosztów wszczęcia postępowania sądowego. W orzecznictwie Trybunału dotyczącym równego traktowania kobiet i mężczyzn już dawno przyjęto, że przyjęte przez państwa członkowskie środki mające na celu wdrożenie odnośnych dyrektyw muszą być wystarczająco silne, by zapewnić „rzeczywisty skutek prewencyjny” zniechęcający pracodawców do ich łamania, a Trybunał wskazał na to wymaganie w licznych sporach o charakterze horyzontalnym⁵⁰. To samo dotyczyć musi art. 7 dyrektywy 2003/88, zwłaszcza w świetle istotnej wagi normatywnej wyrażonego w art. 31 karty prawa do corocznego płatnego urlopu.

56. Jednakże należy także odnotować, że w orzecznictwie Trybunału ograniczono skutek horyzontalny dyrektyw w sporach o charakterze prywatnym. W niedawnym wyroku z dnia 19 kwietnia 2016 r., wydanym w sprawie DI (C-441/14, EU:C:2016:278), która również dotyczyła praw pracowniczych i prawa socjalnego, Trybunał powtórzył, co następuje:

„Prawdą jest, że Trybunał orzekł, iż wymóg dokonywania wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii ma pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* [...].

47 Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 48.

48 Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo.

49 Trybunał orzekł w wyroku z dnia 10 kwietnia 1984 r., Von Colson i Kamann/Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, EU:1984:153, pkt 23, że sankcje za implementację dyrektywy 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. 1976, L 39, s. 40) powinny zapewniać „rzeczywisty skutek prewencyjny” zniechęcający pracodawców do naruszeń. W pkt 24 stwierdził, że ich brak „nie spełniałby wymogów skutecznej transpozycji dyrektywy”. Zobacz także niedawna opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Arjona Camacho, EU:C:2015:534, pkt 34.

50 Zobacz na przykład wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r., von Colson i Kamman, C-14/83, EU:C:1984:153; z dnia 22 kwietnia 1997 r., Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208; z dnia 17 grudnia 2015 r., Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831.

W tym kontekście należy wyjaśnić, że wymóg dokonywania wykładni zgodnie z prawem Unii może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy⁵¹.

57. W postanowieniu odsyłającym stwierdzono, że jeśli przeprowadzona przez Employment Tribunal analiza (zgodnie z którą należy przyznać C. Kingowi „wynagrodzenie urlopowe 3”) jest prawidłowa, wówczas uregulowania zawarte w art. 13 ust. 9 i art. 14 WTR można by interpretować w zgodzie z zasadą z wyroku *Marleasing*, dotyczącą wykładni prawa krajowego w zgodzie z dyrektywami, tak aby w pełni wywieść skutki z wyroku *Schultz-Hoff* i in. Na rozprawie przedstawiciel SWWL stwierdził ponadto, że interpretacja prawa brytyjskiego „w zgodzie” z prawem Unii jest możliwa, chyba że sąd krajowy stwierdzi inaczej, czego nie uczynił Court of Appeal. Tym samym nie wydaje się, aby proponowana przez mnie wykładnia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 prowadziła do interpretacji prawa krajowego *contra legem*⁵², w szczególności nie skierowano również w tym zakresie pytania do Trybunału. Interpretowanie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w ten sposób, że wymaga on, aby pracodawcy zapewnili odpowiednie mechanizmy skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, tak jak w postanowieniu odsyłającym, mogłoby co najwyżej skutkować tym, że art. 7 dyrektywy 2003/88 miałby w sporze pośredni skutek horyzontalny, co na gruncie orzecznictwa Trybunału uznaje się za dopuszczalne⁵³. Jak wskazał jeden z rzeczników generalnych, „[w] przypadku bowiem wykładni zgodnej z dyrektywą to nie dyrektywa jako taka nakłada na jednostkę obowiązki, lecz prawo krajowe, które jest stosowane w sposób zgodny z nią”⁵⁴.

58. Ze względu zatem na konkretne sformułowanie w dyrektywie 2003/88⁵⁵, w zakresie, w jakim jest ono zgodne z ogólną zasadą prawa Unii zakazującą dyskryminacji ze względu na wiek⁵⁶ – chronioną na mocy art. 21 karty jako jedna z zasad ogólnych, na którą podmiot prywatny może powołać się bezpośrednio w sporze z innym podmiotem prywatnym, nawet gdyby *contra legem* prawo krajowe stało temu na przeszkodzie⁵⁷ – nie ma potrzeby, abym rozstrzygał, czy określone w art. 31 ust. 2 karty prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi ogólną zasadę prawa Unii.

51 Punkty 32, 33.

52 Zobacz wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 32.

53 Zobacz opinia rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie *DI*, C-441/14, EU:C:2015:776, pkt 41. Zobacz także opinia rzecznika generalnej J. Kokott w sprawie *Hutchison 3 G* i in., C-369/04, EU:C:2006:523, pkt 147, 148.

54 Opinia rzecznika generalnej J. Kokott w sprawie *Hutchison 3 G* i in., C-369/04, EU:C:2006:523, pkt 148.

55 Zobacz opinia rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie *DI*, C-441/14, EU:C:2015:776, pkt 50.

56 Zobacz wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r., *Mangold Helm*, C-144/04, EU:C:2005:709; z dnia 19 stycznia 2010 r., *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21; z dnia 19 kwietnia 2016 r., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278. Zobacz także na przykład J. Mazák, M. Moser, *Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case Law*, w: M. Adams i in. (ed), *Judging Europe's Judges* (Hart Publishing, Oxford, 2013), s. 61. Wskazuję, że rzecznik generalny P. Mengozzi, w pkt 59 opinii w sprawie *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2014:1753) wyraził pogląd, iż na prawo do corocznego płatnego urlopu „nie można też powołać się jako na ogólną zasadę prawa Unii, która zgodnie z linią orzecznictwa *Mangold* i *Kücükdeveci* może prowadzić do powstania po stronie sądu krajowego obowiązku odstąpienia od stosowania niezgodnego przepisu prawa krajowego”. Zobacz także pogląd rzecznika generalnej V. Trstenjak wyrażony w opinii w sprawie *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2011:559), pkt 142.

57 Zobacz ogólnie E. Frantziou, „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality”, 21 (2015) *European Law Journal* 657; A. Seifert, „L'effet horizontal des droits fondamentaux: quelques réflexions de droit européen et de droit comparé” (2012), 48 *Revue trimestrielle de droit européen* 801; M. Safjan i P. Miklaszewicz, „Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the sphere of private law”, (2010) 18, *European Review of Private Law* 475.

3. Protokół nr 30 w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa

59. Wreszcie proponowane przeze mnie rozwiązanie jest objęte Protokołem nr 30 w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa (zwanym dalej „protokołem”) – w świetle brzmienia tego protokołu i orzecznictwa Trybunału. Normatywna część protokołu zawiera następujące postanowienia:

„Artykuł 1

1. Karta nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone.

2. W szczególności i w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości nic, co zawarte jest w tytule IV karty, nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym.

Artykuł 2

Jeżeli dane postanowienie karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa”.

60. Strony są zgodne co do tego, że regulacje brytyjskie przewidują prawo do corocznego płatnego urlopu, w związku z czym przesłanki określone w art. 1 ust. 2 protokołu są spełnione. Ponadto proponowane przeze mnie rozwiązanie nie skutkuje rozszerzeniem kompetencji ani obowiązków Trybunału ani sądów brytyjskich w stosunku do tego, jakie były one w momencie podpisywania traktatu z Lizbony, zgodnie z art. 1 ust. 1 protokołu, biorąc pod uwagę, że „kompetencje” sądów krajowych do interpretowania prawa krajowego w zgodzie z dyrektywami unijnymi zostały ustalone w 1990 r. na gruncie sprawy *Marleasing*⁵⁸.

61. Odnośnie do interpretacji praw, które istniały już w momencie wejścia w życie traktatu z Lizbony, Trybunał stwierdził w wyroku *NS i in.*, że „art. 1 ust. 1 protokołu (nr 30) potwierdza treść art. 51 karty dotyczącego jej zakresu stosowania, a nie ma na celu zwolnienia Rzeczypospolitej Polskiej i Zjednoczonego Królestwa z obowiązku przestrzegania postanowień karty ani uniemożliwienia sądom i trybunałom w tych państwach członkowskich czuwania nad przestrzeganiem tych postanowień”⁵⁹.

⁵⁸ Wyrok z dnia 13 listopada 1990 r., *Marleasing Comercial Internacional de Alimentación*, C-106/89, EU:C:1990:395. Zwracam uwagę na spostrzeżenia House of Commons European Scrutiny Committee [komisji ds. kontroli spraw europejskich Izby Gmin] przedstawione w raporcie „European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee’s Thirty-Fifth Report of Session 2006–07 and the Committee’s Third Report of Session 2007–08”, First Special Report of Session 2007–2008, HC 179, opublikowanym w dniu 17 grudnia 2017 r., pkt 38. „Oczywiste jest, iż rząd akceptuje, że karta będzie wiążąca prawnie; stwierdził też, że protokół nie oznacza odrzucenia karty. Skoro protokół ma obowiązywać z uwzględnieniem zobowiązań Zjednoczonego Królestwa wynikających z traktatów, wydaje nam się wątpliwe, aby protokół miał mieć taki skutek, że sądy tego kraju nie będą związane interpretacją środków prawa Unii dokonaną przez TSUE i opierającą się na przepisach karty”.

⁵⁹ Wyrok z dnia 21 grudnia 2011 r., C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011:865, pkt 120.

62. Z tego względu nawet gdyby art. 1 ust. 2 protokołu miał stać na przeszkodzie możliwości powoływania się na drodze sądowej przez osoby prywatne w sporach między sobą na prawa wymienione w tytule IV karty (w którym zawarto art. 31), a także sprzeciwiać się wywodzeniu nowych praw z jakiegokolwiek innego postanowienia wchodzącego w skład tytułu IV⁶⁰, to rozwiązanie, jakie proponuję, nie skutkuje żadnym z tych przypadków.

63. Wreszcie art. 2 protokołu nie jest istotny dla sporu w postępowaniu głównym, biorąc pod uwagę, że znajduje on zastosowanie jedynie „jeżeli dane postanowienie karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych”. Jak wskazano powyżej, skutki art. 31 karty – w przeciwieństwie do niektórych innych postanowień karty⁶¹ – nie są osłabione przez odwołanie do ustawodawstw i praktyk krajowych.

D. Proponowane odpowiedzi na pytania prejudycjalne

1. W przedmiocie pytań od drugiego do piątego

64. Omówiłem treść prawa do corocznego płatnego urlopu na gruncie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/8, interpretowanego w świetle art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i międzynarodowych instrumentów dotyczących prawa do corocznego płatnego urlopu, w których ustanowieniu brały udział państwa członkowskie. Przegląd ten wykazuje, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma charakter wiążący i nie jest skierowane jedynie do państw członkowskich. Wskazałem także ramy, w jakich można opierać się na art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 jako na środku zaradczym w sytuacji, gdy pracodawca nie stworzył pracownikowi odpowiedniego mechanizmu pozwalającego mu na skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu (w odniesieniu do całego okresu zatrudnienia lub jego części), a także odniosłem się do wątpliwości, jakie mogą powstać w odniesieniu do prawnych ograniczeń skutków dyrektyw i karty praw podstawowych UE w sporach o charakterze horyzontalnym pomiędzy dwoma podmiotami sektora prywatnego. Jako że pytania od drugiego do piątego są bezpośrednio związane z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, odpowiem na nie w pierwszej kolejności, a do pytania pierwszego wrócę później. Na pytanie drugie udzielę odpowiedzi odrębnej od odpowiedzi na pytania od trzeciego do piątego.

a) W przedmiocie pytania drugiego

65. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy pracownik taki jak C. King może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu, w sytuacji gdy nie wykorzystał w całości lub w części corocznego urlopu przysługującego mu w danym roku rozliczeniowym, w którym powinien był skorzystać z tego prawa, ponieważ pracodawca odmawia mu zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu. Pytanie drugie dotyczy także tego, czy prawo to podlega przeniesieniu na kolejne lata, aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego.

66. Należy zauważyć, że spór w postępowaniu głównym dotyczy sprawy, którą określiłbym jako „przypadek zakończenia”, w którym powód dochodzi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w momencie zakończenia stosunku pracy⁶². Oznacza to, że omówione w pkt 48 powyżej istotne zasady wynikające z wyroku Trybunału

60 Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie N.S. i in., C-411/10, EU:C:2011:611, pkt 173, która powołuje się także na House of Lords, European Union Committee, The Treaty of Lisbon: an impact assessment. Volume I Report (10th Report of Session 2007–2008), [http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/ldecom/62/62, pkt 5.103\(b\).](http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/ldecom/62/62, pkt 5.103(b).)

61 Zobacz przypis 42 powyżej.

62 Rozróżnienie pomiędzy art. 7 ust. 1 a ust. 2, choć czasem niejasne, jest jednak istotne. Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie KHS, C-214/10, EU:C:2011:465, pkt 35.

w sprawie Bollacke znajdują zastosowanie do sytuacji C. Kinga, podobnie jak zastrzeżenie do art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym „[m]inimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu” (podkreślenie moje).

67. W sprawie Maschek Trybunał rozważał okoliczności, w których prawo austriackie stało na przeszkodzie wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop, gdy urzędnik odszedł na emeryturę na własny wniosek. Trybunał przytoczył ustalone orzecznictwo, zgodnie z którym art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że pracownik ma prawo otrzymać ekwiwalent pieniężny, aby brak możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu – ze względu na rozwiązanie stosunku pracy – nie doprowadził do sytuacji, w której pracownik nie może skorzystać z tego prawa, choćby w formie pieniężnej⁶³. Trybunał dalej wskazał, że:

„Należy też zauważyć, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego interpretacją dokonaną przez Trybunał, nie uzależnia prawa do ekwiwalentu pieniężnego od spełnienia jakiegokolwiek warunku innego niż, po pierwsze, ustanie stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał mu w chwili ustania tego stosunku [...].

Wynika stąd, że na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego swojego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Powód ustania stosunku pracy nie ma w tym względzie żadnego znaczenia”⁶⁴.

68. W związku z tym nie zgodziłbym się, że jedynym celem ekwiwalentu pieniężnego jest umożliwienie pracownikowi, nawet po ustaniu stosunku pracy, skorzystania z okresu płatnego odpoczynku przed nawiązaniem nowego stosunku pracy⁶⁵. Jego podstawowym celem jest raczej odzyskanie, poprzez świadczenie pieniężne, niewykorzystanego płatnego urlopu, jaki pozostał mu w chwili zakończenia stosunku pracy, tak aby pracownik nie utracił całkowicie możliwości skorzystania z tego prawa⁶⁶. Podlega to jedynie takim ustanowionym przez państwa członkowskie ograniczeniom w odniesieniu do art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, jakie są zgodne z prawem Unii, tak aby wprowadzone przez państwa członkowskie warunki skorzystania z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie uzależniały powstania tego prawa od spełnienia jakichkolwiek warunków⁶⁷.

69. Trybunał przyznał, że są pewne okresy, po przekroczeniu których coroczny urlop wypoczynkowy traci swoje pozytywne oddziaływanie na pracownika jako czas wypoczynku, skutkiem czego państwa członkowskie mogą ustanawiać okresy odniesienia lub okresy dozwolonego przeniesienia, po upływie których prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 („zasada wygaśnięcia”)⁶⁸. Proponowane przeze mnie rozwiązanie w żaden sposób nie naruszy tej linii orzeczniczej Trybunału⁶⁹.

63 Wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo.

64 Ibidem, pkt 27, 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

65 Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie Stringer, C-520/06, EU:C:2008:38, pkt 85.

66 Wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo.

67 Zobacz wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo.

68 Wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 33; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C 337/10, 2012:263, pkt 39; z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 22.

69 Zobacz np. wyrok sądu konstytucyjnego Bułgarii nr 12 z dnia 11 listopada 2010 r.

70. Jest tak dlatego, iż Trybunał przyjął co do zasady, chociaż z ograniczeniami, że „kwestia przeniesienia urlopu, a zatem wyznaczenia okresu, w którym pracownik pozbawiony możliwości skorzystania z urlopu w danym okresie rozliczeniowym może jeszcze skorzystać z tego urlopu, dotyczy warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu i z tego względu jest regulowana przez ustawodawstwo lub praktykę krajową”⁷⁰.

71. Jednakże w postępowaniu przed sądem krajowym mamy do czynienia z zupełnie inną sytuacją.

72. Wszystkie orzeczenia odnoszące się do zasady wygaśnięcia odwołują się do uprawnień dyskrecjonalnych państw członkowskich i dotyczą zwykle zakresu, w jakim państwa członkowskie mogą nakładać ograniczenia, jak swego rodzaju terminy zawite dotyczące urlopu związanego z danym okresem urlopowym lub w odniesieniu do warunków ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany płatny urlop⁷¹, w sytuacji gdy pracodawca stworzył uprzednio mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z urlopu. Podobne okoliczności faktyczne występowały w sprawach, w których spór co do warunków wypłaty ekwiwalentu za coroczny urlop powstał w odniesieniu do trwających stosunków pracy⁷² i które w związku z tym rozstrzygane były w oparciu o art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, z wyłączeniem art. 7 ust. 2⁷³.

73. W związku z tym gdyby prawo krajowe państwa członkowskiego zezwalało pracodawcom na powstrzymanie się od zapewnienia pracownikom mechanizmów umożliwiających im skorzystanie z corocznego płatnego urlopu i na pozostawienie pracownikom inicjatywy w zakresie stworzenia takiego mechanizmu poprzez wszczęcie postępowania sądowego lub podjęcie innego rodzaju kroków prawnych, wykraczałoby ono poza uprawnienia dyskrecjonalne państw członkowskich w odniesieniu do wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu i oznaczałoby raczej uzależnienie samego istnienia tego prawa od spełnienia określonych warunków⁷⁴.

74. A zatem choć w sporze pomiędzy SWWL a C. Kingiem powoływano się głównie, jeśli nie wyłącznie, na określoną w wyroku Schultz-Hoff i in. przesłankę, że do utraty prawa do corocznego płatnego urlopu po upływie roku rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia może dojść jedynie w przypadku, gdy pracownik „miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy”⁷⁵, to nie jestem przekonany, czy orzeczenie Schultz-Hoff i in. jest istotne dla postępowania głównego.

75. W świetle powyższych uwag jestem zdania, że Trybunał mógłby odłożyć na bok przyjęte orzecznictwo odnoszące się do czasowych i innych ograniczeń, jakie państwa członkowskie mogą przewidywać w odniesieniu do skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, i raczej przeanalizować następującą kwestię: czy cokolwiek stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik taki jak C. King powołał się wprost na brzmienie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego interpretacją dokonaną przez Trybunał, by uzyskać ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, w sytuacji gdy pracodawca nie stworzył odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu z naruszeniem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 albo gdy taką możliwość stworzył dopiero w trakcie trwania stosunku pracy? W świetle przedstawionej tu analizy wydaje się, że na takie pytanie należy udzielić odpowiedzi przeczącej.

70 Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 34. Zobacz także pkt 35.

71 Zobacz np. wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18 (ograniczenie czasowe); z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 (ograniczenie czasowe); z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576 (warunek związany z dobrowolnym przejściem na emeryturę).

72 Zobacz np. wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33 (minimalny okres służby przed nabyciem prawa do płatnego urlopu); postanowienie z dnia 21 lutego 2013 r., Maestre Garcia, C-194/12, EU:C:2013:102 (ograniczenie płatnego urlopu ze względów kadrowych i organizacyjnych); wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502 (urlop wypoczynkowy pokrywający się z urlopem dla poratowania zdrowia).

73 Postanowienie z dnia 21 lutego 2013 r., Maestre Garcia, C-194/12, EU:C:2013:12, pkt 29.

74 Punkt 34 powyżej.

75 Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 43.

76. Alternatywnie przychyliłbym się do argumentów przedstawionych przez C. Kinga, wspieranego w tym względzie przez Komisję, że nie miał on możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu w rozumieniu orzecznictwa Trybunału, jednak na tej podstawie, że pracodawca nie stworzył stosownego odpowiedniego mechanizmu do 2008 r., a być może nie stworzył go w ogóle (zobacz pkt 84–86 poniżej). Taka argumentacja jest jednak mniej zbieżna z utrwalonym orzecznictwem, zarówno ze względów przytoczonych powyżej, jak i dlatego że – od kiedy Trybunał po raz pierwszy orzekł, iż aby zgodnie z prawem państwa członkowskiego mogło dojść do utraty prawa do płatnego urlopu zagwarantowanego na mocy dyrektywy, pracownicy musieli najpierw uzyskać możliwość skorzystania z tego prawa⁷⁶ – nie rozwinął on jeszcze tej koncepcji na przypadki inne niż takie, w których pracownik był nieobecny ze względu na chorobę. Trybunał stwierdził nawet, że gdy pracownik „nie jest ograniczony dolegliwościami fizycznymi lub psychicznymi spowodowanymi przez chorobę, znajduje się on w odmiennej sytuacji niż sytuacja wynikająca z niezdolności do pracy ze względu na stan zdrowia”⁷⁷.

77. Zgadzam się jednocześnie, że na podstawie analizy czysto językowej można dojść do wniosku, iż pracownik nie miał możliwości skorzystania na gruncie dyrektywy 2003/88 z prawa do corocznego płatnego urlopu za okresy, w których pracodawca nie stworzył odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego mu skorzystanie z tego prawa, a zatem należy odstąpić od stosowania ustanowionych przez państwo członkowskie ograniczeń skorzystania z tego prawa, które w odmiennym wypadku byłyby objęte uprawnieniami dyskrecyjnymi przyznanymi państwu członkowskiemu na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

78. Na pytanie drugie należy zatem odpowiedzieć w ten sposób, że jeśli pracownik nie wykorzysta całego urlopu albo części corocznego urlopu, do którego jest uprawniony w danym roku rozliczeniowym, w którym powinien skorzystać z tego prawa, a uczyniłby to, gdyby nie fakt, że pracodawca odmawia zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu, pracownik może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z prawa do płatnego urlopu, skutkiem czego prawo to podlega przeniesieniu na kolejne okresy, aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego.

b) Odpowiedzi na pytania od trzeciego do piątego

79. Pytania od trzeciego do piątego, na które powinno się udzielić łącznej odpowiedzi, zmierzają do ustalenia, czy prawo do corocznego płatnego urlopu polega nieograniczonemu przeniesieniu. Jaki, jeśli w ogóle, okres przeniesienia należy zastosować, gdy nie istnieje żaden przepis ustawowy ani żadne postanowienie umowne określające okres przeniesienia, i czy wobec ich braku sąd powinien określić okres przeniesienia? Jeśli tak, czy okres 18 miesięcy następujących po zakończeniu roku rozliczeniowego, w którym naliczono urlop, jest zgodny z prawem do corocznego płatnego urlopu określonym w art. 7 dyrektywy 2003/88?

80. Na pytania te można udzielić związanej odpowiedzi.

81. W momencie zakończenia stosunku pracy zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownik uprawniony jest do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, który nie został wykorzystany, aż do dnia, w którym pracodawca stworzył odpowiedni mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu. Dopiero od tej chwili można zastosować określone w prawie państw członkowskich czasowe i pozostałe ograniczenia skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wciąż jednak jedynie jeśli ograniczenia te są objęte zakresem uprawnień dyskrecyjnych przyzanych państwom członkowskim zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ Wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 29.

2003/88 oraz jeśli są one poza tym zgodne z prawem Unii. Jeśli nigdy nie stworzono odpowiedniego mechanizmu skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wówczas zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ekwiwalent powinien obejmować cały okres zatrudnienia aż do zakończenia stosunku pracy.

82. W postanowieniu odsyłającym zasugerowano, że ograniczenie okresu przeniesienia do 18 miesięcy następujących po zakończeniu roku rozliczeniowego, w którym urlop został naliczony, stanowi dopuszczalne ograniczenie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu.

83. Sugestia ta wydaje się być inspirowana art. 9 ust. 1 konwencji MOP nr 132 z 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów. Jednakże przepis ten, podobnie jak orzecznictwo Trybunału dotyczące zasady wygaśnięcia, zakłada, że w ramach stosunku pracy istnieje odpowiedni mechanizm skorzystania z corocznego płatnego urlopu. Artykuł 9 ust. 1 konwencji MOP nr 132 z 1970 r. nie jest zatem istotny dla okoliczności sporu w postępowaniu głównym.

84. Na rozprawie pełnomocnik SWWL podniósł, że postanowienia umowy z C. Kingiem nie przewidywały prawa do corocznego płatnego urlopu. Oznacza to, że SWWL nie zapewnił odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego C. Kingowi skorzystanie z corocznego płatnego urlopu. Zaznaczam, że SWWL podczas rozprawy zgodził się, że C. King był pracownikiem i przez cały okres trwania stosunku pracy był uprawniony do corocznego płatnego urlopu.

85. SWWL przyznaje jednak, że w roku 2008 C. Kingowi zaproponowano zawarcie umowy o pracę, a przedstawiciel tej spółki stwierdził na rozprawie, że wiązałyby się ona z prawem do corocznego płatnego urlopu. Jeśli oznaczało to stworzenie odpowiedniego mechanizmu skorzystania z corocznego płatnego urlopu, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego, to ekwiwalent pieniężny podlegałby wypłacie na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 za okres od początku zatrudnienia C. Kinga w czerwcu 1999 r. do dnia w 2008 r., w którym zaproponowano mu umowę o pracę przewidującą możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu. Tylko wówczas jakiegokolwiek ograniczenia skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu określone w prawie Zjednoczonego Królestwa – które byłyby zgodne z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i szerzej z prawem Unii – mogłyby mieć zastosowanie.

86. Z drugiej strony jeśli oferta ta nie zapewniała takiego mechanizmu, na przykład poprzez umieszczenie w umowie wystarczająco szczegółowego postanowienia umownego dotyczącego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wówczas ekwiwalent pieniężny na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 musiałby obejmować cały okres zatrudnienia, od jego rozpoczęcia w czerwcu 1999 r. do zakończenia w dniu 6 października 2012 r.

87. Odpowiedź na pytania od trzeciego do piątego jest następująca:

„W chwili zakończenia stosunku pracy zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownik jest uprawniony do ekwiwalentu za coroczny płatny urlop, którego nie wykorzystano do dnia, w którym pracodawca stworzył odpowiedni mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu. Dopiero od tej chwili można zastosować określone w prawie państw członkowskich czasowe i pozostałe ograniczenia skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wciąż jednak jedynie jeśli ograniczenia te są objęte zakresem uprawnień dyskrecjonalnych przyznanych państwom członkowskim zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz jeśli są one poza tym zgodne z prawem Unii. Jeśli nigdy nie stworzono odpowiedniego mechanizmu skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wówczas zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ekwiwalent powinien obejmować cały okres zatrudnienia aż do zakończenia stosunku pracy. W okolicznościach postępowania głównego ograniczenie okresu przeniesienia do 18 miesięcy następujących po zakończeniu roku rozliczeniowego, w którym naliczono urlop, nie jest zgodne z art. 7 dyrektywy 2003/88”.

2. Odpowiedź na pytanie pierwsze

88. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy w sytuacji gdy między pracownikiem a pracodawcą istnieje spór co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy 2003/88, za zgodne z prawem Unii, a w szczególności z prawem do skutecznego środka prawnego należałoby uznać uzależnienie możliwości ustalenia przez pracownika, czy jest uprawniony do wynagrodzenia za czas urlopu, od uprzedniego wykorzystania przez niego takiego urlopu.

89. Ponieważ zaproponowałem interpretację, że wymóg, by pracownik podjął kroki polegające na wszczęciu postępowania sądowego lub podjęciu innych działań w celu stworzenia odpowiedniego mechanizmu umożliwiającego mu skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, oznaczałby niezgodne z prawem uzależnienie samego istnienia tego prawa od spełnienia określonych warunków wstępnych⁷⁸, to pytanie pierwsze będzie wymagało odpowiedzi jedynie w przypadku, gdyby Trybunał nie zgodził się z moją odpowiedzią na pytania od drugiego do piątego. Wynika to z faktu, że wymóg, by pracownik musiał skorzystać z urlopu, zanim będzie mógł ustalić, czy uzyska za niego zapłatę, również oznaczałby, że to pracownik, a nie pracodawca musi podjąć określone czynności, by zapewnić stworzenie omawianego mechanizmu.

90. Tak czy inaczej, na pytanie pierwsze proponuję udzielić odpowiedzi przeczącej, ze względów omówionych poniżej.

91. Po pierwsze, w orzecznictwie Trybunału już dawno ustalono, że dyrektywa 2003/88 traktuje uprawnienie do corocznego urlopu i należne z tego tytułu wynagrodzenie jako dwa aspekty tego samego prawa⁷⁹. Trybunał uznał, że niezgodne z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 są praktyki mogące skutkować wystąpieniem „znaczącego ryzyka niewykorzystania urlopu przez pracownika”⁸⁰. Obejmują one wprowadzenie na czas trwania urlopu warunków ekonomicznych nieporównywalnych do tych, jakie mają zastosowanie w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych, takich jak wypłata w trakcie urlopu jedynie wynagrodzenia podstawowego, nieuwzględniającego prowizji⁸¹. Jak zauważył jeden z rzeczników generalnych, „[c]hodzi [...] o to, aby zapewnić, że pracownika nie dotknie żadna niedogodność z powodu decyzji o wykorzystaniu przez niego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego”⁸².

92. Wydawałoby się bezsporne, że pracownik będzie zniechęcony do skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu, w sytuacji gdy najpierw musi wziąć urlop bez żadnego wynagrodzenia, a dopiero potem może ustalić, czy jest uprawniony do urlopu płatnego. Taka sytuacja godziłaby w skuteczność (effet utile) art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego interpretacją dokonaną przez Trybunał, zakładającą, że „wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu [...] oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku”⁸³. Powyższe zakłada nieodłączny element czasowy związany z prawem do corocznego płatnego urlopu.

93. Po drugie, zmuszenie pracownika do skorzystania z urlopu bez wynagrodzenia przed umożliwieniem mu ustalenia, czy za ten okres urlopu przysługuje mu wynagrodzenie, jest również niezgodne z opisanym przeze mnie powyżej w pkt 55 zobowiązaniem państw członkowskich do zapewnienia takich środków mających na celu wdrożenie art. 7 dyrektywy 2003/88, które będą

78 Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 18, 19 i przytoczone tam orzecznictwo.

79 Wyroki: z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-134/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 58; z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 12 lutego 2015 r., Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, pkt 67.

80 Wyrok z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 21.

81 Wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 24.

82 Opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:403, pkt 51.

83 Wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo.

stanowiły rzeczywisty skutek prewencyjny zniechęcający pracodawców do naruszania tego przepisu. Tego rodzaju wymóg czyni również korzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu nadmiernie utrudnionym, zważywszy, że nic w odniesieniu do miejsca tego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych⁸⁴ nie uzasadnia takiej przeszkody w stosowaniu prawa do corocznego płatnego urlopu. Nie wydaje się on również uzasadniony względami ochrony prawa do obrony czy też zasady pewności prawa⁸⁵.

94. Po trzecie, w przypadku jakiegokolwiek rozdzielenia na gruncie prawa Zjednoczonego Królestwa prawa do urlopu od prawa do wynagrodzenia za ten urlop może oznaczać, że skorzystanie ze środka prawnego przewidzianego w przepisach Zjednoczonego Królestwa byłoby zbyt skomplikowane, co skutkowałoby naruszeniem art. 47 karty⁸⁶.

95. Na pytanie pierwsze należy zatem odpowiedzieć w ten sposób, że w sytuacji gdy między pracownikiem a pracodawcą istnieje spór co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy 2003/88, to uzależnienie możliwości ustalenia przez pracownika, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia za czas urlopu, od wykorzystania przez niego uprzednio takiego urlopu jest niezgodne z prawem Unii, a w szczególności z prawem do skutecznego środka prawnego.

E. Uwagi podsumowujące

96. Zdaję sobie sprawę, że proponowane przeze mnie odpowiedzi na skierowane do Trybunału pytania będą wymagały od pracodawców, nie zaś pracowników, podjęcia wszelkich niezbędnych kroków w celu ustalenia, czy są oni zobowiązani stworzyć odpowiedni mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, czy to w drodze uzyskania porady prawnej, konsultacji z odpowiednimi związkami, czy zasięgnięcia porady od organów państwa członkowskiego odpowiedzialnych za kontrolę przestrzegania prawa pracy. Jeśli pracodawca nie podejmie takich kroków, będzie musiał liczyć się z ryzykiem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w momencie zakończenia stosunku pracy. Jest to jednak odpowiednie dla zapewnienia skuteczności (effet utile) prawa do corocznego płatnego urlopu, które jest prawem podstawowym o istotnym znaczeniu normatywnym w prawie krajowym, prawie Unii i prawie międzynarodowym, oraz bierze pod uwagę rzeczywistość, czyli to, że w praktyce to pracownik jest słabszą stroną w ramach stosunku zatrudnienia, co odnotował Trybunał w swoim orzecznictwie⁸⁷.

97. Jednocześnie umożliwienie pracownikom znajdującym się w sytuacji takiej jak sytuacja C. Kinga powołania się na art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w momencie zakończenia stosunku pracy w żadnym razie nie otworzyłoby pracownikom możliwości akumulowania ekwiwalentu pieniężnego z naruszeniem celu art. 7 dyrektywy 2003/88, jakim jest umożliwienie pracownikowi faktycznego odpoczynku w celu zapewnienia skutecznej ochrony jego zdrowia i bezpieczeństwa⁸⁸. Wynika to z faktu, że gdy pracodawca stworzy odpowiedni mechanizm umożliwiający skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, na pracowniku spoczywa odpowiedzialność za skorzystanie z tego

84 Wyrok z dnia 20 października 2016 r., Danqua, C-429/15, EU:C:2016:789, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo.

85 Ibidem. Zobacz niedawny wyrok z dnia 8 marca 2017 r., Euro Park Service, C-14/16, EU:C:2017:177, pkt 36–39.

86 Zobacz np. opinia rzecznika generalnego N. Jääskinen w sprawie Táršia, C-69/14, EU:C:2015:269, pkt 34–43. W przedmiocie rozróżnienia między prawem do skutecznej ochrony sądowej a prawem do skutecznego środka prawnego zob. S. Prechal, „Redefining the Relationship between »Rewe-effectiveness« and Effective Judicial Protection”, 4 (2011), *Review of European Administrative Law* 31. Odnośnie do art. 47 zob. ogólnie S. Prechal, *The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?*, w: C. Paulussen (ed.), *Fundamental Rights in International and European Law* (2016, Asser Press) s. 143.

87 Wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80. Zaznaczam także, że rozumienie pojęcia „pracownika” dla celów art. 7 dyrektywy 2003/88 istotnie ewoluowało. Zobacz np. wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200.

88 Na przykład wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 pkt 29–34. Postanowienie z dnia 21 lutego 2013 r. w sprawie Maestre Garcia, C-194/12, EU:C:2013:102, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

urlopu⁸⁹. Innymi słowy w tym momencie pracownikowi zostaje przyznana możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu w rozumieniu wyroku Schultz-Hoff i in., wyjąwszy inne okoliczności uznane w orzecznictwie Trybunału za stanowiące przeszkodę dla wykonania tego prawa, takie jak choroba.

V. Wnioski

98. Z powyższych względów proponuję, aby na pytania, z którymi zwrócił się Court of Appeal (England and Wales), Trybunał odpowiedział w sposób następujący:

1. Jeśli między pracownikiem a pracodawcą istnieje spór co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, to uzależnienie możliwości ustalenia przez pracownika, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia za czas urlopu, od wykorzystania przez niego uprzednio takiego urlopu jest niezgodne z prawem Unii, a w szczególności z prawem do skutecznego środka prawnego.

2. Jeśli pracownik nie wykorzysta całego urlopu albo części corocznego urlopu, do którego jest uprawniony w danym roku rozliczeniowym, w którym powinien skorzystać z tego prawa, a uczyniłby to, gdyby nie fakt, że pracodawca odmawia zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu, pracownik może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z prawa do płatnego urlopu, skutkiem czego prawo to podlega przeniesieniu na kolejne okresy, aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego.

3. W chwili zakończenia stosunku pracy zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownik jest uprawniony do ekwiwalentu za coroczny płatny urlop, którego nie wykorzystano, do dnia, w którym pracodawca stworzył odpowiedni mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu. Dopiero od tej chwili można zastosować określone w prawie państw członkowskich czasowe i pozostałe ograniczenia skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wciąż jednak jedynie jeśli ograniczenia te są objęte zakresem uprawnień dyskrecjonalnych przyznanych państwom członkowskim zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz jeśli są one poza tym zgodne z prawem Unii. Jeśli nigdy nie stworzono odpowiedniego mechanizmu skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, wówczas zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ekwiwalent powinien obejmować cały okres zatrudnienia aż do zakończenia stosunku pracy. W okolicznościach postępowania głównego ograniczenie okresu przeniesienia do 18 miesięcy następujących po zakończeniu roku rozliczeniowego, w którym naliczono urlop, nie jest zgodne z art. 7 dyrektywy 2003/88.

⁸⁹ Zaznaczam, że w przypadkach gdy Trybunał kwestionował przyjęte przez państwa członkowskie środki, które skutkowały zachętą dla pracowników, by zastąpili faktyczne korzystanie z urlopu rekompensatą finansową, miało to miejsce w okolicznościach, w których przewidziano, że to pracodawca zapewnia mechanizm umożliwiający skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu. Zobacz np. wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244.