



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØE
przedstawiona w dniu 12 grudnia 2019 r.¹

Sprawa C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
przeciwko
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Audiencia Nacional (sąd centralny, Hiszpania)]

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Artykuły 5 i 7 –
Odpoczynek tygodniowy – Coroczny urlop wypoczynkowy – Zezwolenie na nieobecność –
Płatny urlop okolicznościowy – Cel urlopu okolicznościowego odmienny od celu odpoczynku
tygodniowego i corocznego urlopu wypoczynkowego – Jednoczesność urlopu okolicznościowego
i odpoczynku tygodniowego lub urlopu corocznego

I. Wprowadzenie

1. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy².

2. Wniosek ten został złożony w ramach postępowania sądowego w przedmiocie układów zbiorowych, toczącego się między organizacjami związkowymi pracowników, a mianowicie Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) oraz Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (zwanymi dalej „organizacjami związkowymi”), a grupą przedsiębiorstw DIA, S.A. i Twins Alimentación, S.A. (zwaną dalej „grupą przedsiębiorstw”), zmierzającego do określenia warunków wprowadzania w życie płatnych urlopów okolicznościowych przewidzianych w art. 46 Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. (układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw Dia, S.A. i Twins

¹ Język oryginału: francuski.

² Dz.u. 2003, L 299, s. 9.

Alimentación, S.A., zwanego dalej „układem zbiorowym grupy przedsiębiorstw”³), umożliwiającym pracownikom wypełnianie obowiązków o charakterze osobistym lub rodzinnym, gdy zdarzenie warunkujące ów urlop jest jednocześnie z okresem odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu gwarantowanego przez prawo Unii.

3. Sprawa ta daje Trybunałowi sposobność do przypomnienia – wychodząc od stwierdzenia, że płatne urlopy okolicznościowe nie mają na celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, lecz jedynie zapewnienie im możliwości wystąpienia o zezwolenie na doraźną nieobecność w czasie pracy – że dyrektywa 2003/88 ustala jedynie minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, pozostawiając państwom członkowskim swobodę w przyjmowaniu norm korzystniejszych dla pracowników w dziedzinach, których prawo Unii nie obejmuje.

4. Po przeprowadzeniu analizy proponuję, tytułem głównym, aby Trybunał wyciągnął z niej wniosek, że przepisy krajowe, takie jak przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym, w przypadku których nie ma możliwości naruszenia minimalnych wymagań dyrektywy 2003/88, nie są objęte zakresem stosowania tej dyrektywy.

5. Pomocniczo przedstawię stanowisko, zgodnie z którym art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 nie stoją na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które nie przewidują przyznawania płatnych urlopów okolicznościowych, gdy okoliczności, które je uzasadniają, zachodzą w trakcie dni wolnych od pracy.

6. W tym celu wyjaśnię w pierwszej kolejności, z jakich względów, moim zdaniem, zakresu orzecznictwa Trybunału dotyczącego jednoczesności urlopów, które na podstawie ich odmiennego celu wprowadza zasady chroniące prawa gwarantowane w dyrektywie 2003/88, nie należy rozszerzać na przypadki, w których pracownik nie znajduje się w sytuacji, w której nie może ani pracować, ani odpoczywać. W drugiej kolejności podkreślę elastyczność systemu odpoczynku tygodniowego, która stanowi wystarczające uzasadnienie odmowy przyznania płatnego urlopu okolicznościowego w tym okresie.

II. Ramy prawne

A. Dyrektywa 2003/88

7. Motyw 5 dyrektywy 2003/88 stanowi:

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

8. Artykuł 1 owej dyrektywy, zatytułowany „Cel i zakres”, przewiduje w ust. 1 i 2:

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

³ Rzeczony układ zbiorowy został przyjęty w drodze Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. [decyzji wydanej przez dyrekcję generalną ds. zatrudnienia, dotyczącej zarejestrowania i opublikowania układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw Dia SA, i Twins Alimentación SA] z dnia 22 sierpnia 2016 r. (BOE nr 212, z dnia 2 września 2016 r., s. 63357)].

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
- b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy”.

9. Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]

9) »odpowiedni odpoczynek« oznacza, że pracownicy mają regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie powodują wypadków, których są ofiarami, których ofiarami są ich współpracownicy oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie”.

10. Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

11. Zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Urlop roczny”:

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

12. Artykuł 15 tej dyrektywy przewiduje:

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

13. Artykuł 17 rzeczony dyrektywy, zatytułowany „Odstępstwa”, w ust. 1 i 2 stanowi:

„1. Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników oraz szczególnie w przypadku:

- a) pracowników szczebla kierowniczego lub innych osób posiadających niezależne uprawnienia do podejmowania decyzji;
- b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub
- c) pracowników odprawiających ceremonie religijne w kościołach i wspólnotach religijnych.

2. Odstępstwa przewidziane w ust. 3, 4 oraz 5 mogą zostać przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub w drodze układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę”.

B. Prawo hiszpańskie

14. Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy), w brzmieniu wynikającym z Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego jednolity tekst ustawy kodeks pracy)⁴ z dnia 23 października 2015 r. (zwany dalej „kodeksem pracy”), w art. 37, zatytułowanym „Odpoczynek tygodniowy, dni wolne od pracy i urlopy”, stanowi:

„1. Pracownicy mają prawo do minimalnego okresu odpoczynku tygodniowego, kumulującego się w okresach maksymalnie czternastu dni, trwającego nieprzerwanie przez półtora dnia, który z reguły obejmuje popołudnie w sobotę lub, w stosownych przypadkach, przedpołudnie w poniedziałek i cały dzień w niedzielę. Okres odpoczynku tygodniowego osób niepełnoletnich w wieku poniżej 18 lat trwa nieprzerwanie przynajmniej dwa dni.

[...]

3. Pracownik po poinformowaniu o swojej nieobecności i jej powodach może być nieobecny w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z następujących powodów i przez następujący czas:

- a) Piętnaście dni kalendarzowych w przypadku zawarcia związku małżeńskiego.
- b) Dwa dni w przypadku urodzenia się dziecka i w przypadku śmierci, poważnego wypadku lub poważnej choroby, hospitalizacji lub ambulatoryjnego zabiegu chirurgicznego wymagającego wypoczynku w miejscu zamieszkania dotyczących członków rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. Jeżeli z tego powodu konieczne jest przemieszczenie się pracownika, czas ten wynosi cztery dni.
- c) Jeden dzień w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.

⁴ BOE n° 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224.

d) Czas niezbędny na dopełnienie obowiązku publicznego o charakterze bezwzględny i osobisty, w tym wykonania czynnego prawa wyborczego. W przypadku, gdy przepis ustawy lub postanowienie układu ustanawia określoną długość urlopu, rzucone przepisy lub postanowienia są przestrzegane w odniesieniu do czasu nieobecności i do wynagrodzenia finansowego.

[...]

e) W celu wykonywania funkcji w związkach zawodowych lub reprezentacji pracowników w sposób określony w ustawie lub układzie.

f) Przez czas niezbędny do wykonania badań prenatalnych oraz odbycia kursu przygotowującego do porodu, a w razie przysposobienia, sprawowania pieczy na dzieckiem lub przyjęcia dziecka do prowadzonej przez siebie rodziny zastępczej – do wzięcia udziału w obowiązkowych zajęciach informacyjnych i przygotowawczych oraz poddania się obowiązkowym badaniom psychospołecznym poprzedzającym orzeczenie zdadności w tym zakresie, w każdym przypadku pod warunkiem konieczności odbywania ich w czasie pracy.

[...]”.

15. Artykuł 38 kodeksu pracy, zatytułowany „Coroczne płatne urlopy wypoczynkowe”, stanowi:

„1. Okres corocznych płatnych urlopów, których nie można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym, jest ustalany w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę. W żadnym wypadku nie może on być krótszy niż 30 dni kalendarzowych.

2. Termin lub terminy korzystania z urlopu są ustalane na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w odpowiednim przypadku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych dotyczących rocznych planów urlopowych.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami termin korzystania z urlopu jest ustalany przez sąd pracy i zabezpieczeń społecznych, którego orzeczenie nie podlega zaskarżeniu. Postępowanie w tej sprawie jest postępowaniem uproszczonym i priorytetowym.

3. W każdym przedsiębiorstwie jest ustalany plan urlopów. Pracownik jest powiadamiany o przysługującym mu terminie co najmniej na dwa miesiące przed datą rozpoczęcia urlopu.

W przypadku gdy termin urlopu ustalony w planie urlopu pracodawcy, o którym mowa we wcześniejszym akapicie, zbiega się z czasową niezdolnością do pracy wynikającą z ciąży, porodu lub okresu karmienia lub z okresem zawieszenia umowy o pracę przewidzianym w art. 48 ust. 4, 5 i 7 niniejszej ustawy, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie niż okres trwania niezdolności do pracy lub okres korzystania z zezwolenia przysługującego mu na podstawie tego przepisu, po ustaniu okresu zawieszenia, nawet jeżeli upłynął rok kalendarzowy, za który ów urlop przysługuje.

W przypadku, gdy okres urlopu pokrywa się z czasową niezdolnością do pracy ze względu na okoliczności inne niż wskazane w poprzednim akapicie, która uniemożliwia pracownikowi w całości lub w części wykorzystanie urlopu w roku kalendarzowym, za który jest on należny, pracownik będzie mógł to uczynić po zakończeniu niezdolności, pod warunkiem że od końca roku, w którym uzyskał uprawnienia urlopowe, nie upłynęło ponad 18 miesięcy”.

16. Artykuł 46 układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw brzmi następująco:

„I. Pracownik lub pracownica po poinformowaniu o swojej nieobecności i jej powodach może być nieobecny lub nieobecna w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z następujących powodów i przez następujący czas:

- A. Piętnaście dni kalendarzowych w przypadku zawarcia związku małżeńskiego, przy czym urlop można rozpocząć w dniu zaistnienia zdarzenia lub w dniu bezpośrednio go poprzedzającym, zgodnie z wyborem pracownika lub pracownicy.
- B. Trzy dni w przypadku urodzenia się dziecka i w przypadku śmierci, poważnego wypadku, poważnej choroby lub hospitalizacji dotyczących członków rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. W przypadku śmierci małżonka lub dziecka czas ten przedłuża się do 5 dni. Jeżeli z tego powodu występuje potrzeba przemieszczenia się pracownika lub pracownicy, czas ten przedłuża się o jeden dzień.
- C. Dwa dni w przypadku ambulatoryjnego zabiegu chirurgicznego wymagającego wypoczynku w miejscu zamieszkania dotyczącego członków rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. Jeżeli z tego powodu występuje potrzeba przemieszczenia się pracownika lub pracownicy, czas ten wynosi cztery dni.
- D. Jeden dzień w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.
- E. Czas niezbędny na dopełnienie ciężącego na pracowniku lub pracownicy obowiązku publicznego o charakterze bezwzględny, w tym wykonywania czynnego prawa wyborczego.
- F. W celu wykonywania funkcji związkowych lub reprezentacji pracowników w sposób określony w ustawie lub niniejszym układzie zbiorowym.
- G. Przez czas niezbędny zgodnie z zaświadczeniem lekarskim w przypadku, gdy z powodu choroby pracownik lub pracownica musi odbyć wizytę u lekarza podczas godzin pracy.
- H. Godziny niezbędne do wzięcia udziału przez pracowników i pracownice w egzaminach kończących studia wyższe lub szkolenie, jeżeli odbywają studia o charakterze urzędowym lub akademickim. W tych przypadkach powinni przedstawić zaświadczenie administracyjne uzasadniające wniosek.
- I. Corocznie pracownicy i pracownice mogą wykorzystać do trzech dodatkowych dni urlopu, podlegających pojedynczo kumulacji z dowolnym z urlopów, o których mowa wyżej w pkt A), B) i D), lub do dwóch dni w przypadku śmierci małżonka lub partnera cywilnego lub dzieci, lub – również pojedynczo, z wyjątkiem urlopu przewidzianego w ust. 1 – w następujących przypadkach:
 - 1) Jeden dzień lub osiem godzin w roku, za uzasadnieniem wykorzystanego czasu na podstawie zaświadczenia lekarskiego, w celu towarzyszenia małoletniemu dziecku w wieku do 16 lat w wizycie u lekarza w czasie pracy pracownika lub pracownicy.
 - 2) W przypadku małżeństwa członków rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa.
 - 3) W przypadku egzaminu na prawo jazdy i zawierania aktów notarialnych niezbędnych do zakupu lub sprzedaży przez pracownika mieszkania, z czego pracownik musi wywiązać się osobiście w czasie pracy.

II. W odniesieniu do urlopów, z wyjątkiem urlopu przewidzianego w lit. A) niniejszego artykułu, pary związane partnerstwem cywilnym mają takie same prawa, z zastrzeżeniem ich prawidłowego wpisu do właściwego rejestru i przedłożenia przez pracownika lub pracownicę zaświadczenia w tym względzie, zgodnie z wymogami zawartymi w odpowiednich uregulowaniach wspólnot autonomicznych.

III. Pracownik lub pracownica ma obowiązek jak najwcześniej powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, aby mógł on przyjąć niezbędne środki i udzielić odnośnego urlopu, oraz przedstawić uzasadnienie powodu podnoszonego jako podstawa urlopu, który został lub ma zostać przyznany.

IV. Do celów niniejszego artykułu przyjmuje się, że przemieszczenie ma miejsce wtedy, gdy pracownik lub pracownica musi przebyć dystans ponad 150 km między miejscem zamieszkania i miejscem przeznaczenia”.

17. Código Civil (kodeks cywilny) stanowi, po pierwsze, w art. 4 ust. 3, że „[p]rzepisy [tego] kodeksu stosuje się w sposób uzupełniający w dziedzinach regulowanych przez inne ustawy”, a po drugie, w art. 5 ust. 2, że „[d]ni wolnych od pracy nie wyłącza się z biegu terminów cywilnoprawnych”.

III. Okoliczności postępowania głównego i pytania prejudycjalne

18. W trzech odrębnych skargach, które zostały połączone postanowieniem Audiencia Nacional (sądu centralnego, Hiszpania), trzy organizacje związkowe wnoszą do sądu odsyłającego o stwierdzenie, że płatne urlopy okolicznościowe ustanowione w art. 46 układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw, z wyjątkiem urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego, należy wykorzystywać w okresie, kiedy dany pracownik ma obowiązek pracować dla przedsiębiorstwa⁵, zarówno w odniesieniu do pierwszego dnia, jak i do wszystkich dni urlopu. W odniesieniu do urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego organizacje związkowe wnoszą o to, aby urlop ten zaczynał się w dniu, w którym pracownik ma obowiązek pracować dla przedsiębiorstwa.

19. Sąd odsyłający przypomina, że odpoczynku tygodniowy pracowników i coroczne płatne urlopy podlegają przepisom art. 37 ust. 1 oraz art. 38 kodeksu pracy, które dokonują transpozycji przepisów dyrektywy 2003/88, na warunkach, które jego zdaniem przekraczają okresy minimalne wymagane przez prawo Unii⁶.

20. Wyjaśnia, że art. 46 układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw wdraża na bardziej szkodliwych warunkach art. 37 ust. 3 kodeksu pracy, który przyznaje pracownikom prawo do korzystania z płatnych urlopów okolicznościowych. Urlopy te mają odpowiadać określonym potrzebom pracowników związanym, w szczególności, z urodzeniem dziecka, hospitalizacją, zabiegiem chirurgicznym lub śmiercią osoby bliskiej, a także wykonywaniem funkcji reprezentacji związkowej, które pojawiają się w trakcie wykonywania umowy o pracę i uzasadniają przyznanie prawa do nieobecności w pracy z zachowaniem przysługującego im prawa do wynagrodzenia.

21. Sąd odsyłający zauważa, że w tymże art. 46, jak też w art. 37 kodeksu pracy, wskazano w odniesieniu do urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego, że jego czas oblicza się w dniach kalendarzowych. Nie ma tam żadnego uściślenia dotyczącego innych płatnych urlopów okolicznościowych ani terminu rozpoczęcia urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego.

⁵ Gwoli jasności niniejszej opinii, preferuję wyrażenia „dni, w których pracownik ma obowiązek pracować dla przedsiębiorstwa” lub „dni pracy”, które odpowiadają wskazanej przez sąd odsyłający definicji wyrażenia „dni robocze”, które ów sąd stosuje.

⁶ Sąd odsyłający wskazuje, że „obydwa te przepisy są bardziej szkodliwe niż przepis prawa Unii, ponieważ art. 37 ust. 1 ustala okresy odpoczynku tygodniowego w sposób ogólny jako okres trwający co najmniej półtora dnia w sposób nieprzerwany, a art. 38 stanowi, że coroczny płatny urlop trwa co najmniej 30 dni kalendarzowych”.

22. Sąd odsyłający dodaje jednak, że art. 5 ust. 2 kodeksu cywilnego, który ma zastosowanie w braku przepisów szczególnych, stanowi, że przy obliczaniu terminów cywilnoprawnych nie wyklucza się dni wolnych od pracy.

23. Stwierdza on, że w zwykłej praktyce grupy przedsiębiorstw płatny urlop okolicznościowy rozpoczyna się w dniu zaistnienia zdarzenia warunkującego urlop, niezależnie od tego, czy jest to dzień pracy⁷, i oblicza się go w dniach kalendarzowych.

24. Sąd odsyłający wyjaśnia, że organizacje związkowe opierają swoją skargę na wyroku Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) z dnia 13 lutego 2018 r., nr 145/2018, który nie należy do orzecznictwa. Sąd ten orzekł w odniesieniu do uregulowania dotyczącego płatnych urlopów okolicznościowych w układzie sektorowym⁸, że w przypadku, gdy zdarzenie warunkujące płatny urlop okolicznościowy następuje w dniu nieroboczym⁹, który jest traktowany jak dzień wolny od pracy, początek urlopu należy przesunąć na pierwszy dzień roboczy.

25. Sąd odsyłający podkreśla, że oddalenie skargi organizacji związkowych skutkowałoby nałożeniem na pracowników obowiązku realizowania potrzeb, w odniesieniu do których przewidziane są płatne urlopy okolicznościowe, również w okresie odpoczynku gwarantowanym przez prawo Unii.

26. W konsekwencji sąd ten zastanawia się nad zakresem wykładni prawa do odpoczynku tygodniowego i do urlopu corocznego, o których mowa w art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88, którego celem, doprecyzowanym przez orzecznictwo Trybunału, jest skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

27. Sąd odsyłający przypomina w tym względzie, że Trybunał orzekł już, iż gwarantowany prawem Unii urlop nie może wpływać na uprawnienie do skorzystania z innego gwarantowanego przez to prawo urlopu, a wszelkie odstępstwa od uregulowania Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają.

28. Sąd ów zauważa ponadto, że celem płatnych urlopów okolicznościowych uregulowanych w art. 37 ust. 3 kodeksu pracy, jest zaspokajanie potrzeb pracowników o charakterze osobistym lub obywatelskim, w tym związanych ze swobodą działalności związkowej lub z obowiązkami rodzinnymi.

29. Z tego względu sąd uważa, że jeśli jedna z potrzeb wymienionych w art. 37 ust. 3 kodeksu pracy zaistnieje w trakcie okresów odpoczynku tygodniowego lub urlopu corocznego, nakładają się na siebie dwa różne cele. Gdyby przyjąć, że w tym przypadku nie jest możliwe przeniesienie płatnego urlopu okolicznościowego poza okres odpoczynku, urlop ten zostałby zredukowany do zera, ponieważ pracownicy musieliby poświęcić swój tygodniowy okres odpoczynku lub wakacje na rozwiązywanie problemów spowodowanych wystąpieniem potrzeby, której odpowiada płatny urlop okolicznościowy.

30. W związku z tym sąd odsyłający ma wątpliwości co do tego, czy odmowa przyznania pracownikom prawa do urlopu uregulowanego w art. 37 ust. 3 kodeksu pracy i przewidzianego w art. 46 układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw, w sytuacji gdy potrzeba, której ów urlop odpowiada, zaistnieje w tym samym czasie, co minimalny okres odpoczynku tygodniowego lub coroczny płatny urlop

⁷ Z uwag grupy przedsiębiorstw wynika, że w przypadku gdy zdarzenie warunkujące urlop ma miejsce w trakcie tygodniowego okresu odpoczynku, pracownik nie może skorzystać z płatnego urlopu okolicznościowego, ponieważ nie pracuje.

⁸ Na rozprawie uściślono, że układ ten różni się od układu mającego zastosowanie w postępowaniu głównym.

⁹ Jest to dzień, w którym pracownik nie ma obowiązku pracować.

wypoczynkowy ustanowione w dyrektywie 2003/88, jest zgodna z art. 5 i 7 tej dyrektywy. Zastanawia się również nad tym, czy w przypadku ich równoczesności należałoby przewidzieć środki mające na celu zapewnienie, że minimalne okresy wypoczynku przewidziane w tej dyrektywie zostaną rzeczywiście wykorzystane.

31. W tych okolicznościach Audiencia Nacional (sąd centralny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 5 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny tygodniowy okres odpoczynku i korzystanie z płatnych urlopów [okolicznościowych] do celów niezwiązanych z odpoczynkiem?
- 2) Czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny coroczny urlop wypoczynkowy oraz korzystanie z płatnych urlopów [okolicznościowych] do celów niezwiązanych z odpoczynkiem, rozrywką i czasem wolnym?”.

32. Uwagi na piśmie przedłożyły Trybunałowi organizacje związkowe, grupa przedsiębiorstw, rząd hiszpański i Komisja Europejska. Podmioty te przedstawiły swoje uwagi ustne na rozprawie w dniu 24 września 2019 r.

IV. Analiza

33. Poprzez swoje dwa pytania prejudycjalne sąd odsyłający zwraca się do Trybunału w istocie o ustalenie, czy art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniom krajowym i układom zbiorowym, które nie przewidują przyznania płatnego urlopu okolicznościowego, gdy jedna z potrzeb, którym odpowiadają, zaistnieje w trakcie tygodniowego okresu odpoczynku lub urlopu corocznego.

34. Na podkreślenie zasługują, moim zdaniem, elementy, na których pytania te się opierają. Sąd odsyłający zastanawia się bowiem, po pierwsze, nad *jednoczesnością okresów wypoczynku* przewidzianych przez dyrektywę 2003/88 i *zdarzeń z życia osobistego pracownika*, które na mocy obowiązujących przepisów krajowych uzasadniałyby skorzystanie z płatnego urlopu okolicznościowego, gdyby miały miejsce w czasie pracy, oraz po drugie, nad środkami, jakie należy podjąć w celu zagwarantowania skuteczności okresów odpoczynku przewidzianych w dyrektywie 2003/88¹⁰.

35. W związku z tym wydaje mi się, że przed przedstawieniem odpowiedzi, które można udzielić na pytania prejudycjalne, konieczne jest wyjaśnienie przedmiotu tychże pytań.

¹⁰ Zobacz pkt 29, 30 niniejszej opinii. Pragnę zwrócić uwagę, że chociaż wniosek o dokonanie wykładni ze strony organizacji związkowych jest oparty na orzeczeniu Tribunal Supremo (sądu najwyższego) (zob. pkt 24 niniejszej opinii) przychylającym się do *przesunięcia początku tego urlopu* na pierwszy następny dzień roboczy, jeśli zdarzenie warunkujące ów urlop nastąpi w dniu wolnym lub nieroboczym, to w odpowiedzi na pytania Trybunału organizacje te stwierdziły, że coroczne urlopy wypoczynkowe powinny zostać przeniesione w wypadku jednoczesności z okolicznościami uzasadniającymi przyznanie płatnych urlopów okolicznościowych w drodze analogii, w szczególności, z rozwiązaniem przyjętym w wyroku z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372)..

A. Co do przedmiotu pytań prejudycjalnych

36. Sąd odsyłający uzasadnił swój wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym ryzykiem naruszenia *minimalnych*¹¹ okresów wypoczynku gwarantowanych prawem Unii w zakresie, w jakim *cele* płatnych urlopów okolicznościowych są odmienne od celów corocznych urlopów wypoczynkowych i odpoczynku tygodniowego¹². Na poparcie swojego wniosku powołuje się na orzecznictwo Trybunału dotyczące nakładania się na siebie prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, w szczególności z prawami przyznawanymi w przypadku choroby¹³.

37. Moim zdaniem należy jednakże przedyskutować ową analogię z orzecznictwem Trybunału chroniącym prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego ze względów związanych z ochroną zdrowia pracownika i jego zdolności do pracy, która oparta jest jedynie na stwierdzeniu przez sąd odsyłający odmienności celów tych urlopów.

38. Ponadto uważam, że istotne elementy do rozważenia znajdują się też z wyroku z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT¹⁴, który dotyczy wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w kontekście uregulowań krajowych i układów zbiorowych, przewidujących przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni, z wyłączeniem prawa do przeniesienia wszystkich lub niektórych dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby pracownika¹⁵.

39. W tych okolicznościach uważam, że konieczne jest sprawdzenie, czy płatne urlopy okolicznościowe są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, a dopiero później zbadanie kwestii tego, czy orzecznictwo Trybunału dotyczące konsekwencji odmienności celów praw do urlopu może zostać zastosowane do prawa do płatnego urlopu okolicznościowego.

B. W przedmiocie zakresu stosowania dyrektywy 2003/88

40. Z brzmienia art. 1 dyrektywy 2003/88 wynika w szczególności, że dyrektywa ta ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów w odniesieniu do wszystkich pracowników w państwach członkowskich poprzez zbliżenie przepisów krajowych dotyczących ograniczeń czasu pracy¹⁶, minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, corocznych urlopów wypoczynkowych i dodatkowej ochrony pracowników nocnych.

41. Dyrektywa ta nie zawiera przepisów szczególnych dotyczących zezwoleń na nieobecność, które mogłyby być przyznane w czasie pracy bez utraty wynagrodzenia, z innych względów niż względy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika¹⁷, które są powiązane z kumulacją okresów pracy u pracodawcy¹⁸.

11 Zobacz także wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35–37).

12 W tym względzie można przypomnieć, że pracodawca hiszpański ustanowił płatne urlopy okolicznościowe w celu umożliwienia pracownikowi *wywiązania się z obowiązków osobistych* w możliwie najlepszych warunkach. W związku z tym może on otrzymać zezwolenie na zaprzestanie świadczenia pracy w razie zajścia zdarzeń z życia prywatnego lub rodzinnego, takich jak, w szczególności, zawarcie związku małżeńskiego, urodzenie dziecka, śmierć członka rodziny, opieka zdrowotna nad osobą bliską, przeprowadzka i wykonywanie praw i powinności o charakterze publicznym, takich jak głosowanie i reprezentowanie pracowników. Układ zbiorowy grupy przedsiębiorstw, negocjowany na tej podstawie prawnej, określił moment rozpoczęcia urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego, rozszerzył zakres pewnych uprawnień i umożliwił ich przyznanie w innych okolicznościach, takich jak udział w egzaminach akademickich lub na prawo jazdy lub też podpisanie aktu notarialnego sprzedaży lub zakupu mieszkania.

13 Zobacz pkt 61 niniejszej opinii.

14 Wyrok C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Zobacz pkt 39 i 40 tego wyroku.

16 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in. (C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 39).

17 Zobacz wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 34, 47, 48).

18 Zobacz wyroki: z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 37); i z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 28).

42. Artykuł 15 dyrektywy 2003/88 przewiduje uprawnienie państw członkowskich do wprowadzenia przepisów korzystniejszych dla pracowników, porównywalnych do przepisów ustanowionych przez tę dyrektywę w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników¹⁹. Taka sytuacja ma właśnie miejsce w prawie hiszpańskim w odniesieniu do okresów odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, które według sądu odsyłającego wykraczają poza minima przewidziane w prawie Unii, przy czym nie dotyczy ona płatnych urlopów okolicznościowych²⁰.

43. Chociaż te ostatnie zostały wprowadzone obok corocznego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w dyrektywie 2003/88, to mają inny charakter i realizują odmienne cele. Przypominam, że chodzi bowiem o *zezwolenie na przerwanie wykonywania umowy o pracę* przez czas od kilku godzin do kilku dni, w celu lepszego pogodzenia obowiązków zawodowych pracownika z obowiązkami związanymi z jego życiem prywatnym lub rodzinnym, w dniach, w których pracownik ten powinien pracować na rzecz przedsiębiorstwa.

44. Zatem pracownik może – na wniosek – skorzystać z rzeczonych płatnych urlopów okolicznościowych z powodów, które pozostają bez związku z działalnością zawodową²¹. Porównanie z wymogami dyrektywy 2003/88 wyraźnie wskazuje, że ich celem nie jest ochrona bezpieczeństwa lub stanu zdrowia pracownika w związku ze świadczeniem pracy.

45. W konsekwencji w pierwszej kolejności stwierdzam, że ustawodawca hiszpański, przyznając płatne urlopy okolicznościowe, nie wykonywał uprawnień przyznanego państwom członkowskim na mocy art. 15 dyrektywy 2003/88²².

46. I tak, ustanawiając z własnej inicjatywy na rzecz pracowników prawa, które realizują inny cel niż cel zamierzony przez tę dyrektywę, hiszpański ustawodawca skorzystał z kompetencji przysługującej mu poza dziedziną uregulowaną w tej dyrektywie²³.

47. W tym względzie należy wziąć pod uwagę zakres wyroku z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT²⁴, dotyczącego prawa do corocznego płatnego urlopu przekraczającego minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Zdaniem Trybunału, prawa te, przyznane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych na podstawie uprawnienia przewidzianego w art. 15 dyrektywy 2003/88²⁵, czy też warunki ewentualnego przeniesienia dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby przypadającej na okres urlopu, wchodzą w zakres kompetencji zachowanych przez państwa członkowskie i nie są regulowane przez tę dyrektywę ani nie wchodzą w jej zakres stosowania²⁶.

19 Zobacz wyroki: z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 41–43); a także z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 Zobacz pkt 20 niniejszej opinii.

21 Zobacz przypis 70 i pkt 103–107 niniejszej opinii.

22 Zobacz analogicznie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in. (C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 39, 41, 44, 45). Według mojej wiedzy przepisy krajowe w różnym stopniu analogiczne istnieją w Belgii, w Bułgarii, w Niemczech, we Francji, w Chorwacji, we Włoszech, w Luksemburgu, na Malcie, w Niderlandach, Polsce, Portugalii, Rumunii, Słowenii, Słowacji i Finlandii. W odniesieniu do ukształtowania przyznanых praw zauważam, że mogą one zależeć od długości czasu pracy i warunków wprowadzania w życie tych urlopów.

23 Pragnę ponadto zauważyć, że nie zostało podniesione, iż ustawodawstwo hiszpańskie stanowi częściowo transpozycję klauzuli 7 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego (zmienionego) z dnia 18 czerwca 2009 r., które znajduje się w załączniku dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13), obowiązującej do dnia 1 sierpnia 2022 r., zatytułowanej „Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej”. Dyrektywa ta zostanie uchylona ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2022 r. przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. 2019, L 188, s. 79) (zobacz art. 19 ust. 1 dyrektywy 2019/1158). Klauzula 7 tego porozumienia ramowego zostanie zastąpiona przez art. 7 tej dyrektywy, powtarzający zasadniczo te same przepisy.

24 Wyrok C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981. Zobacz pkt 38 niniejszej opinii.

25 Zobacz pkt 34 i 35 tego wyroku.

26 Zobacz pkt 52 wyroku i przytoczone tam orzecznictwo.

48. Pragnę zauważyć, że w wyroku tym wyraźnie przypomniano, iż w przypadku gdy przepisy prawa Unii w danej dziedzinie nie regulują pewnego aspektu i nie nakładają żadnych szczególnych obowiązków na państwa członkowskie w odniesieniu do danej sytuacji, państwa te zachowują swobodę wykonywania swoich kompetencji.

49. W konsekwencji jestem zdania, że rozwiązanie wypracowane w przywołanym wyroku, dotyczącym prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w dyrektywie 2003/88, może mieć zastosowanie w drodze rozumowania a fortiori, ponieważ rozpatrywane przepisy zostały przyjęte przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych w dziedzinie całkowicie odrębnej od dziedzin objętych prawem Unii.

50. W drugiej kolejności, co się tyczy granicy wykonywania przez państwa członkowskie ich kompetencji, przypomnianej przez Trybunał w wyroku z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT²⁷, a mianowicie możliwości naruszenia ochrony minimalnej zapewnianej przez art. 7 dyrektywy 2003/88²⁸, uważam, że nie ma możliwości, aby prawo do płatnych urlopów okolicznościowych przyznawanych pracownikowi w celu ułatwienia zrównoważenia jego życia prywatnego i zobowiązań zawodowych w odniesieniu do czasu pracy, samo w sobie, utrudniało korzystanie z przysługującego pracownikowi prawa do odpoczynku tygodniowego lub rocznego, które jest jedynym celem realizowanym przez dyrektywę 2003/88²⁹. W braku konkretnych okoliczności, o których poinformowano by Trybunał, trudno jest bowiem zrozumieć, w jaki sposób przewidziane przez ustawodawcę krajowego prawo do urlopu *dotatkowego*, z którego pracownik może skorzystać *ponad minima przewidziane w dyrektywie 2003/88*³⁰, mogłyby w praktyce *naruszać prawa do wypoczynku przewidziane w tej dyrektywie*³¹.

51. Nadal podążając za logiką wyroku z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT³², zwracam też uwagę na brak naruszenia spójności dyrektywy 2003/88 lub jej celów³³. W tym względzie, gdyby ustawodawca krajowy nie ustanowił uprawnień do płatnych urlopów okolicznościowych, aby pracownik mógł na wniosek uzyskać zezwolenie na nieobecność w pracy w sytuacji, w której w czasie pracy następuje zdarzenie związane z jego życiem osobistym, na gruncie prawa Unii nie pojawiałyby się kwestia skuteczności corocznego urlopu wypoczynkowego lub odpoczynku tygodniowego w razie nastąpienia tego zdarzenia.

52. Stwierdzenie to, moim zdaniem, prowadzi do uwidocznienia faktu, że w niniejszym przypadku naruszenie skuteczności corocznego urlopu wypoczynkowego lub odpoczynku tygodniowego byłoby możliwe tylko, gdyby uznać, że każde zdarzenie, które może uniemożliwić pracownikowi pełne wykorzystanie okresu wypoczynku lub wytchnienia, stanowi uzasadnienie przyznania mu dodatkowego urlopu dla ochrony celów corocznego urlopu wypoczynkowego³⁴.

27 Wyrok C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Zobacz pkt 35 i 51 tego wyroku oraz przytoczone tam orzecznictwo.

29 Inaczej sytuacja przedstawiałaby się, moim zdaniem, gdyby w odpowiedzi na wniosek o płatny urlop okolicznościowy pracownikowi narzucono skorzystanie z corocznego urlopu wypoczynkowego, lub gdyby czas trwania takiego urlopu zaliczono na poczet urlopu rocznego. Zobacz także, analogicznie, orzecznictwo przytoczone w pkt 35 wyroku z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981), w którym Trybunał przypomniał ograniczenia nałożone na państwa członkowskie w celu zagwarantowania skuteczności minimalnego okresu odpoczynku o długości czterech tygodni.

30 Zobacz pkt 42 niniejszej opinii.

31 Zobacz pkt 71 niniejszej opinii.

32 Wyrok C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Zobacz pkt 51 tego wyroku.

34 Zobacz pkt 29, 71 niniejszej opinii.

53. Nie taki jest jednak cel dyrektywy 2003/88. Jej wymogi są wynikiem poszukiwania właściwej równowagi między czasem pracy a minimalnymi okresami odpoczynku³⁵ z punktu widzenia dalszego prowadzenia działalności zawodowej przez pracownika³⁶. Skutkują one tym, że przysługuje mu wyłącznie *prawo domagania się od pracodawcy realizacji okresów odpoczynku* gwarantowanych przez tę dyrektywę.

54. Ponadto minimalna ochrona gwarantowana pracownikowi na mocy art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 nie może podlegać stopniowaniu w zależności od inicjatyw państw członkowskich dotyczących ewentualnego przyjmowania przepisów szczególnych analogicznych do przepisów mających zastosowanie w Hiszpanii.

55. Z całości powyższych rozważań wnioskuję, że pytania prejudycjalne nie powinny prowadzić do kontroli przez Trybunał przesłanek powstania prawa do płatnych urlopów okolicznościowych, które jest regulowane przez ustawodawcę krajowego, ponieważ prawo to nie ma związku ze zdolnością pracownika do wykonywania pracy i jako takie nie może skutkować naruszeniem skuteczności prawa do odpoczynku tygodniowego lub corocznego urlopu wypoczynkowego gwarantowanego przez dyrektywę 2003/88, ani też celu realizowanego przez tę dyrektywę.

56. Proponuję zatem Trybunałowi, aby orzekł, tytułem głównym, że przepisy krajowe i układy zbiorowe, które przewidują przyznanie płatnego urlopu okolicznościowego w celu umożliwienia pracownikowi nieobecności w dniach pracy w celu wypełnienia obowiązków o charakterze osobistym lub rodzinnym, nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2003/88.

57. Gdyby jednak Trybunał nie zgodził się z tą opinią i uznał, że wystarczy zarzut *ryzyka naruszenia celów* dotyczących *minimalnych* okresów odpoczynku przewidzianych przez dyrektywę 2003/88 przez rozpatrywane przepisy krajowe³⁷, i że ryzyko to może zostać wykluczone poprzez przeniesienie gwarantowanych przez tę dyrektywę urlopów³⁸, Trybunał powinien, moim zdaniem, wypowiedzieć się w kwestii tego, czy jego orzecznictwo dotyczące odmienności celów urlopów w przypadku ich pokrywania się ma zastosowanie do płatnych urlopów okolicznościowych.

58. W związku z tym samym przedstawię teraz elementy, które chciałbym poddać ocenie Trybunału. Z powodu braku orzecznictwa dotyczącego zbiegu praw do urlopu i praw do odpoczynku tygodniowego zbadam ten przypadek po analizie zbiegu prawa do płatnego urlopu okolicznościowego i do corocznego urlopu wypoczynkowego.

C. W przedmiocie zastosowania orzecznictwa Trybunału w przypadku zbiegu praw do dwóch rodzajów urlopu

59. Zasadniczą kwestią, jaką Trybunał ma rozstrzygnąć, jest moim zdaniem ustalenie, czy badanie celu urlopów w przypadku zbiegu z prawem do corocznego urlopu wypoczynkowego należy rozszerzyć na płatny urlop okolicznościowy, jak Trybunał stwierdził w odniesieniu do urlopu dla poratowania zdrowia³⁹, jako urlopu mającego na celu poprawę „stanu zdrowia pracowników”⁴⁰ uniemożliwiającego im pracę. Innymi słowy, chodzi o ustalenie, co uzasadnia posłużenie się, w sposób ogólny, kryterium celu prawa do urlopu w przypadku ich pokrywania się w ramach wykonywania umowy o pracę⁴¹.

35 Zobacz w tym względzie bardziej szczegółowe omówienie zawarte w pkt 72–76 niniejszej opinii.

36 Wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 47).

37 Dokonanie weryfikacji w tym zakresie należy do sądu odsyłającego.

38 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 39).

39 Zobacz wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 27).

40 Wyrażenie to pochodzi z wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 30).

41 Należy bowiem podkreślić znaczenie tej przesłanki dotyczącej wykonywania pracy, która pozwala na odróżnienie od urlopu rodzicielskiego. Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 35).

60. Przypomnę zatem w głównych zarysach to orzecznictwo, aby określić główne kryterium, które z niego wynika, a następnie sprawdzę, czy może ono zostać rozszerzone na prawo do płatnego urlopu okolicznościowego.

1. W przedmiocie kryterium wynikającego z orzecznictwa Trybunału dotyczącego odmienności celów praw do urlopu

61. Ze względu na to, że dodatkowe płatne urlopy okolicznościowe ustawodawca krajowy ustanowił w dziedzinie niepodlegającej prawu Unii⁴², należy odwołać się do orzecznictwa Trybunału dotyczącego podobnego przypadku, a mianowicie sytuacji nakładania się na siebie corocznego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego⁴³ lub urlopu dla poratowania zdrowia⁴⁴, podlegających prawu krajowemu. Zgodnie z tym orzecznictwem należy zbadać cele urlopów pozostających w zbiegu.

62. W tym względzie Trybunał wyraźnie przypomniał w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn⁴⁵, rozumowanie, które należy zastosować, rozpoczynające się od stwierdzenia, że „cel prawa do corocznego płatnego urlopu, którym jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu, różni się w tym względzie od celu prawa do zwolnienia chorobowego, które udzielane jest pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia po przebytej chorobie”⁴⁶.

63. Rozumowanie to jest rozwijane w drodze konsekwentnego wnioskowania z przesłanki, iż „[m]ając na uwadze te odmiennie cele tych dwóch typów nieobecności w pracy, [...] pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu *rzeczywistego skorzystania z przysługującego mu corocznego urlopu*, prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym”⁴⁷.

42 Jeżeli natomiast, jak przypominam, oba prawa są zagwarantowane w prawie Unii, urlop gwarantowany przez prawo Unii nie może, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, wpływać na inne prawo do skorzystania z innego urlopu realizującego cel odmienny od celu pierwszego urlopu. Zobacz, w szczególności, wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo). Zasada ta, wyrażona w sprawie dotyczącej jednoczesności corocznego urlopu wypoczynkowego i urlopu macierzyńskiego [zob. wyrok z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 33, 41)], została rozszerzona na przypadek jednoczesności urlopu rodzicielskiego i urlopu macierzyńskiego [zob. wyroki: z dnia 14 kwietnia 2005 r., Komisja/Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, pkt 33); i z dnia 20 września 2007 r., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 56, 57)]. Nie ma ona natomiast zastosowania przy rozstrzygnięciu, czy okres urlopu rodzicielskiego powinien być uwzględniony jako okres rzeczywistego świadczenia pracy w celu ustalenia prawa do corocznego płatnego urlopu [zob. wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 26, 37)].

43 Trybunał orzekł, że „w odróżnieniu od prawa do urlopu macierzyńskiego lub prawa do urlopu rodzicielskiego [...] prawo do zwolnienia chorobowego i sposób wykonywania tego prawa nie są na obecnym etapie rozwoju prawa [Unii] przez nie regulowane” [wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 27)].

Jeśli chodzi o wcześniejsze rozstrzygnięcia dotyczące nakładania się na siebie okresów corocznego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego, zob. wyrok z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). W tej sprawie pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym w okresie corocznego urlopu wypoczynkowego wpisanego do planu urlopów przedsiębiorstwa.

Zobacz także, w przedmiocie okoliczności podobnych do stanowiących podstawę drugiego pytania prejudycjalnego, wyrok z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), dotyczący przypadku *niezdolności do pracy w okresie corocznego urlopu wypoczynkowego* (pkt 24 tego wyroku). Przy tej okazji Trybunał wyjaśnił, że „chwila wystąpienia tej niezdolności nie ma znaczenia” (pkt 21).

Zobacz także wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981), dotyczący odmowy przeniesienia corocznego płatnego urlopu, w trakcie którego pracownik był chory, w sytuacji gdy brak przeniesienia nie skutkuje skróceniem rzeczywistej długości corocznego płatnego urlopu poniżej czterech tygodni.

44 Zobacz wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 29).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 25). Trybunał odwołuje się w tym punkcie do wyroku z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał po raz pierwszy wyraził tę koncepcję w wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25), po tym jak sformułował ją w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego, który ma na celu, w szczególności, ochronę stanu zdrowia pracownicy [zob. wyroki: z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 32); i z dnia 20 września 2007 r., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 30)]. Zobacz również orzecznictwo cytowane w pkt 69 niniejszej opinii.

47 Wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 26). Podkreślenie moje. Trybunał odwołuje się do wyroków: z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 22); i z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 20).

64. W rezultacie, zdaniem Trybunału, należy ustalić, czy z uwagi na ewentualnie odmienny cel obu rodzajów urlopu ich pokrywanie się może stanowić przeszkodę dla skorzystania w późniejszym terminie z corocznego urlopu wypoczynkowego nabytego przez pracownika⁴⁸.

65. Czy wystarczy zatem ustalenie odmienności celów urlopów różnego rodzaju, aby stwierdzić, że we wszystkich przypadkach prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego nabyte przez pracownika może zostać naruszone?

66. Nie sądzę, ponieważ poza ustaleniem właściwego celu w odniesieniu do każdego z tych praw do urlopu fundamentem orzecznictwa Trybunału – chroniącego skuteczność corocznego urlopu wypoczynkowego⁴⁹ przewidzianego w dyrektywie 2003/88 – jest stan zdrowia pracownika uzasadniający zaprzestanie wykonywania umowy o pracę⁵⁰. Orzecznictwo to opiera się na szeregu utrwalonych zasad.

67. W pierwszej kolejności Trybunał wziął pod uwagę wspólny cel ochrony zdrowia pracownika poprzez urlopy dwóch rodzajów: urlop coroczny i zwolnienie z powodu choroby, który to cel wiąże pracodawcę zarówno w świetle dyrektywy 2003/88, jak i konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej)⁵¹.

68. W drugiej kolejności Trybunał podkreślił cechy zwolnienia chorobowego, które skutkują uniemożliwieniem pełnej realizacji pozytywnego wpływu prawa do corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika⁵². Chodzi o niezdolność do pracy następującą bezpośrednio z powodu stanu zdrowia pracownika, istnienie fizycznych lub psychicznych problemów związanych z chorobą⁵³, nieprzewidywalność wystąpienia owej niezdolności do pracy, jej niezależność od woli pracownika⁵⁴ i brak zawieszenia stosunku pracy⁵⁵.

69. Konkretnie rzecz ujmując, nie ma wątpliwości, że w takich okolicznościach pracownik chory nie tylko jest niezdolny do pracy, ale także do „odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz [...] wytchnienia i [wykorzystania] wolnego czasu”⁵⁶, w perspektywie przyszłego kontynuowania działalności zawodowej⁵⁷.

70. Toteż współlistnienie dwóch praw do urlopu, które mają na celu wyłącznie ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika poprzez zobowiązanie do nieświadczenia pracy, uzasadniło, moim zdaniem, wniosek Trybunału, iż powinny one być wykonywane niezależnie od siebie.

48 Zobacz wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 27).

49 Zobacz wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 26).

50 Kryterium to pozwala, w szczególności, na odróżnienie urlopów mających na celu przywrócenie stanu zdrowia pracownika od urlopu rodzicielskiego, przewidzianego przez prawo Unii, który posiada cel odmienny. Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 35).

51 Zobacz wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 37 i 38). Artykuł 5 ust. 4 tejże konwencji stanowi, że „[...] nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy”. Pomijając fakt, że odesłanie do tego postanowienia przez Trybunał było konieczne w celu rozpatrzenia zagadnienia *przesłanek przyznania* prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego [zob. wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 41)], warto zauważyć, że ogranicza się ono do zdarzeń które dotyczą pracownika i którym on podlega, w szczególności w przypadku zagrożeń dla jego zdrowia uzasadniających, co do zasady, brak odliczenia jego nieobecności od okresów rzeczywistego świadczenia pracy. Zobacz także wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 42); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 81).

52 Zobacz wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 32).

53 Zobacz wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 33, a contrario).

54 Zobacz wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 Zobacz wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 35, a contrario).

56 Wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 41 i cytowane tam orzecznictwo).

57 Zobacz wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 47). Zobacz też pkt 62 niniejszej opinii.

71. W trzeciej kolejności Trybunał wywiódł z tego, że coroczny urlop wypoczynkowy powinien zostać przeniesiony, tak aby pracownik mógł go „rzeczywiście wykorzystać”⁵⁸. W tym względzie warto, moim zdaniem, sprecyzować znaczenie tego wyrażenia ze względu na uzasadnienie postanowienia odsyłającego⁵⁹. Zdaje się ono bowiem opierać na koncepcji, zgodnie z którą w okresie odpoczynku pracownik powinien obowiązkowo odpoczywać⁶⁰.

72. Jednakże taka wykładnia nie może zostać wywiedziona z przepisów dyrektywy 2003/88, po pierwsze, ze względu na brzmienie definicji „okresu odpoczynku” i „odpowiedniego odpoczynku” zapisanych w art. 2 tej dyrektywy, interpretowanych w świetle jej motywu 5. W tym względzie Trybunał wyjaśnił, że pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” mają charakter rozłączny⁶¹.

73. Po drugie należy przypomnieć, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, przewidujący, że minimalny okres corocznego urlopu nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem rozwiązania stosunku pracy, ma na celu w szczególności zapewnienie – w trosce o skuteczną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika – by mógł on korzystać z *rzeczywistego odpoczynku*.

74. W konsekwencji, dla zagwarantowania skuteczności prawa do urlopu przewidzianego w tej dyrektywie wystarczy, aby środki przyjęte przez państwa członkowskie⁶² zostały wprowadzone w życie przez pracodawcę⁶³. Mówiąc konkretnie, kiedy z przyczyn niezależnych od swojej woli pracownik nie jest w stanie skorzystać z urlopu, ochronie podlega jedynie przyznane pracownikowi uprawnienie do nieobecności w pracy podczas corocznego urlopu wypoczynkowego⁶⁴.

75. W tym względzie można również argumentować, że nabyte przez pracownika prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego ma taki skutek, że aby nie doszło do naruszenia istoty tego prawa w przypadku zakończenia stosunku pracy, należy ekwiwalent pieniężny⁶⁵. Tym samym wypłata ekwiwalentu pieniężnego w przypadku braku możliwości skorzystania przez pracownika z tego uprawnienia⁶⁶ potwierdza, że nie chodzi o ustalenie, czy okres odpoczynku był *rzeczywisty w rozumieniu tego przepisu ani czy rzeczywiście wywołał pozytywne skutki*, lub, innymi słowy, czy pracownik faktycznie wypoczął lub znalazł wytchnienie w czasie corocznego urlopu wypoczynkowego.

76. Wystarczy, że pracownik nie podlegał *w stosunku do swojego pracodawcy* żadnym obowiązkom, które mogłyby przeszkodzić mu w swobodnym i nieprzerwanym zajmowaniu się własnymi sprawami⁶⁷.

77. Właśnie w świetle tych rozważań zamierzam kontynuować badanie kwestii rozszerzenia tego orzecznictwa na prawo do płatnego urlopu okolicznościowego w przypadku jego pokrywania się z corocznym urlopem wypoczynkowym.

58 Zobacz pkt 63 niniejszej opinii.

59 Zobacz pkt 29, 52 niniejszej opinii.

60 Zobacz też pkt 83 niniejszej opinii.

61 Zobacz wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 W tym względzie należy przypomnieć, że samo ustanowienie praw do urlopu wynika z prawa Unii [zob. wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28)], a także, że warunki wykonywania tych praw i ich wprowadzenia w życie pozostawiono uznaniu państw członkowskich, w granicach ochrony minimalnej zapewnianej przez przepisy prawa Unii [zob. wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35)].

63 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63).

64 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 49).

65 Zobacz wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 49).

66 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 52).

67 Zobacz wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 94).

2. W przedmiocie rozszerzenia orzecznictwa dotyczącego odmienności celów różnych rodzajów urlopów w przypadku zajścia okoliczności uzasadniających przyznanie płatnego urlopu okolicznościowego

78. Wpierw należy przypomnieć ponownie, że ogólny cel płatnych urlopów okolicznościowych polega na ułatwieniu pogodzenia życia zawodowego z wydarzeniami życia prywatnego lub publicznego, które mają miejsce w czasie pracy.

79. Urlopów tych, ze względu na okoliczności uzasadniające ich przyznanie, nie można zrównać z urlopami z powodu choroby. Z wyjątkiem konsultacji medycznych⁶⁸, wydarzenia umożliwiające pracownikowi skorzystanie z takiego urlopu pozostają bowiem bez bezpośredniego związku z jego stanem zdrowia.

80. Następnie należy stwierdzić, że zdolność pracownika do pracy w sposób oczywisty nie cierpi w ich wyniku, ponieważ płatne urlopy okolicznościowe zostały ustanowione właśnie w celu umożliwienia mu przerwania wykonywania jego umowy o pracę.

81. Wreszcie pracownik „może być nieobecny”⁶⁹ z uwagi na szereg okoliczności o różnym stopniu nagłości lub przewidywalności⁷⁰, z powodów, które uważa za ważne i mające wpływ na jego życie prywatne, w odróżnieniu od zwolnienia chorobowego⁷¹.

82. W konsekwencji, ponieważ żaden z powodów przyznania płatnego urlopu okolicznościowego nie pozostaje w związku ze zdolnością zainteresowanego do pracy, nie wydaje mi się zasadne rozciągnięcie orzecznictwa Trybunału dotyczącego konsekwencji dwójakiego celu urlopów w świetle dyrektywy 2003/88.

83. Rozwiązanie przeciwne mogłaby uzasadniać jedynie poszerzona koncepcja celu urlopów obejmująca analizę braku przeszkód w wypoczynku oraz okresie wytchnienia i wolnego czasu⁷². Prowadziłaby ona do uwzględnienia, na przykład, poważnych wydarzeń życiowych, takich jak śmierć lub hospitalizacja osoby bliskiej, równie nieprzewidywalnych, co choroba pracownika, jak również ich konsekwencji dla celu prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego.

84. W takim bowiem przypadku, tak jak podniosły to organizacje związkowe w postępowaniu głównym, pracownik podlega ograniczeniom psychicznym, a nawet fizycznym, analogicznym do ograniczeń, które mogłaby wywołać choroba uzasadniająca zaprzestanie, ze względów bezpieczeństwa lub zdrowia pracownika, wykonywania przezeń pracy przez szereg dni, w drodze przyznania płatnego urlopu okolicznościowego. Podobnie ze względu na to, że celem niektórych z tych urlopów jest

68 Chodzi o urlop, o którym mowa w art. 46 ust. 1 pkt G układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw. Zapewnia on pracownikowi „czas niezbędny” na to, aby „odbyć wizytę u lekarza podczas godzin pracy”. Zwracam uwagę, że przepis ten ponownie przypomina o przesłance związanej z czasem pracy, co prowadzi mnie do wyłączenia go z mojej analizy.

69 To wyrażenie jest zapisane w rozpatrywanych przepisach krajowych.

70 W praktyce, w przeważającej większości przypadków ryzyko naruszenia minimalnego wymiaru corocznego urlopu wypoczynkowego powinno być bardzo ograniczone, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy lub czas trwania zezwolenia na nieobecność lub też organizację pracy, na przykład w rozkładzie sztywnym lub elastycznym, które podlegają ocenie w indywidualnych przypadkach przez sąd krajowy. Tak więc, moim zdaniem, należy odróżnić okoliczności nieprzewidywalne od okoliczności, które co do zasady można przewidzieć, jak zawarcie małżeństwa, przeprowadzka [zob. wyrok z dnia 20 września 2007 r., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 41, 42)], wybory, wykonywanie mandatu związkowego, udział w czynnościach sądowych, w przypadku których pracownik powinien móc zorganizować swój czas albo wybierając okres corocznego urlopu wypoczynkowego, albo poprzez wystąpienie o przeniesienie terminu urlopu, o ile prawo właściwe i organizacji pracy na to pozwalają [zob. w tej ostatniej kwestii, tytułem przykładu, wyrok z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 11)].

71 Zwolnienie chorobowe wiąże pracodawcę [zob. wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 61)] ze względu na to, że jest on związany niezdolnością pracownika do pracy, stwierdzoną przez osobę trzecią posiadającą kwalifikacje do nakazania takiej przerwy w pracy [zob. wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 41)].

72 Zobacz pkt 69 niniejszej opinii.

umożliwienie pracownikowi wykonywania czynności majątkowych uzasadnionych przez zaistniałe zdarzenie, cel okresu corocznego urlopu wypoczynkowego, którym jest odpoczynek i wytchnienie przez pewien czas, nie byłby chroniony, gdyby płatnych urlopów okolicznościowych udzielano wyłącznie w czasie pracy.

85. Jednakże, jak już wyjaśniłem, w świetle dyrektywy 2003/88 taka wykładnia nie wydaje mi się uzasadniona⁷³. Ponadto jej skutkiem byłyby w praktyce konieczność oceny w każdym konkretnym przypadku, czy w zależności od okoliczności pracownik był w stanie *rzeczywiście* odpocząć lub zyskać wytchnienie, podczas gdy jedynym wymogiem wynikającym z tej dyrektywy jest, aby pracownik w okresie corocznego urlopu wypoczynkowego nie podlegał żadnym obowiązkom względem pracodawcy.

86. Zatem już teraz można wyobrazić sobie niedogodności wynikające z takiego kazuistycznego podejścia, zależnego poza tym od osobistej oceny każdego pracownika. Na przykład, jeśli pracownik podczas corocznego urlopu wypoczynkowego zajmuje się rodzicem lub chorym dzieckiem, to czy taki dobrowolny wybór na pewno narusza korzystanie z urlopu? Oraz, ujmując rzecz bardziej ogólnie, jeżeli pracownik postanawia z jakiegoś powodu nie odpoczywać, jakie konsekwencje należy z tego wyciągnąć?

87. Zatem rozważanie rozszerzenia orzecznictwa Trybunału, tylko na podstawie stwierdzenia odmienności celów urlopów, na okoliczności, które pozostają bez związku ze zdolnością do pracy danej osoby dotkniętej bezpośrednio przez chorobę, nie wydaje mi się uzasadnione ani w świetle przepisów dyrektywy 2003/88, zgodnie z ich interpretacją przez Trybunał, ani celowością ich stosowania.

88. Ponadto należy również pamiętać o skutku zniechęcającym, jaki mogłoby mieć rozstrzygnięcie Trybunału dla państw członkowskich, jak również w stosownych przypadkach partnerów społecznych, podejmujących decyzję o przyznaniu pracownikowi bardziej korzystnych praw⁷⁴.

89. Jestem zdania, że inicjatywy te mogły zostać podjęte przy uwzględnieniu trzech czynników, a mianowicie, w pierwszej kolejności, celu, który jest co prawda realizowany w dziedzinie polityki społecznej, lecz znajduje się poza dziedziną ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika regulowaną dyrektywą 2003/88, w drugiej kolejności, warunków organizacji czasu pracy, rozpatrywanych łącznie, takich jak długość czasu pracy oraz wyjście poza minimalne okresy odpoczynku przewidziane w tej dyrektywie⁷⁵, a w trzeciej kolejności, części rokowań zbiorowych.

90. W tym względzie, w odniesieniu do partnerów społecznych, Trybunał wskazał, że przy wykonywaniu przez nich prawa podstawowego do negocjowania układów zbiorowych, o którym mowa w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), zwracają oni uwagę na znalezienie równowagi pomiędzy ich poszczególnymi interesami⁷⁶.

⁷³ Zobacz pkt 50, a także 71 i nast. niniejszej opinii.

⁷⁴ W tym względzie należy przypomnieć, że w wielu państwach członkowskich przyjęto przepisy analogiczne do przepisów będących przedmiotem postępowania głównego – zob. przypis 22 do niniejszej opinii.

⁷⁵ Zobacz przypis 22 do niniejszej opinii.

⁷⁶ Wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).

91. W związku z tym uważam, że określenie konkretnych sposobów realizacji płatnych urlopów okolicznościowych bez związku ze stanem zdrowia pracownika wymaga dokonania wykładni przez właściwe organy jedynie przepisów krajowych, tak aby prawo do płatnego urlopu okolicznościowego nie zostało pozbawione znaczenia⁷⁷.

92. W związku z tym, proponuję tytułem ewentualnym, aby Trybunał orzekł, że art. 7 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które nie przewidują przyznawania płatnych urlopów okolicznościowych, gdy okoliczności, które je uzasadniają, zachodzą w trakcie dni wolnych od pracy.

D. W przedmiocie przypadku pokrywania się prawa do odpoczynku tygodniowego z płatnym urlopem okolicznościowym

93. W odniesieniu do prawa do odpoczynku tygodniowego pragnę przypomnieć, że Trybunał nie miał jeszcze okazji wypowiedzieć się na temat przypadku zbiegu tego prawa z prawami do urlopu.

94. W konsekwencji przedstawię, po pierwsze, zasady mające zastosowanie do wprowadzenia w życie okresów odpoczynku tygodniowego. Po drugie, podkreślę specyfikę systemu tego odpoczynku, która, moim zdaniem, pozwala Trybunałowi orzec, że w przypadku jednoczesności tego odpoczynku ze zdarzeniem, które uzasadniałoby przyznanie płatnego urlopu okolicznościowego, pracownik nie może domagać się skorzystania z tego urlopu.

1. W przedmiocie zasad mających zastosowanie do odpoczynku tygodniowego

95. W art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88 „okres odpoczynku” jest zdefiniowany bez rozróżnienia w zależności od tego, czy jest to odpoczynek dobowy, tygodniowy czy coroczny.

96. Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że zasady mające zastosowanie do odpoczynku tygodniowego są w istocie analogiczne do zasad dotyczących corocznych urlopów wypoczynkowych.

97. Po pierwsze bowiem, przysługujące każdemu pracownikowi prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego „stanowi nie tylko zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty”⁷⁸.

⁷⁷ Sąd krajowy może bowiem wziąć pod uwagę różnorodność celów urlopów okolicznościowych, sytuacje pracowników i sztywną lub elastyczną organizację pracy, określić odpowiedni termin początkowy tych urlopów lub możliwość ich przeniesienia, w szczególności gdy zdarzenie warunkujące urlop zajdzie w okresie, w którym pracownik nie ma obowiązku pracować, a który nie pozwala mu na wywiązanie się z zobowiązań związanych z nieprzewidywalnym wydarzeniem w jego życiu osobistym, takich jak, na przykład, wypełnienie obowiązkowych formalności w przypadku śmierci w dniu roboczym odpowiednich służb. Zobacz w tym względzie, w przedmiocie orzeczeń krajowych, wyrok z dnia 16 grudnia 1998 r. izby ubezpieczeń społecznych Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja), nr 96–43.323 [zdaniem Cour de cassation (Francja), dzień dozwolonej nieobecności nie musi zostać wykorzystany w dniu zdarzenia, które go uzasadnia, lecz w „rozsądnym okresie”, podczas którego ów dzień zostaje przyznany: wykorzystanie urlopu związanego z zawarciem związku małżeńskiego przez dziecko w dniu poprzedzającym owo zdarzenie. To rozwiązanie odnosi się do wszystkich urlopów na wydarzenia rodzinne]. Zobacz również, wyłącznie w odniesieniu do przypadku śmierci, analogicznie do wyroku Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (najwyższego sądu kasacyjnego, połączone izby, Włochy) z dnia 12 grudnia 2001 r. nr 14020/2001, dotyczącego sytuacji nakładania się zwolnienia chorobowego oraz corocznego urlopu, orzeczenie Tribunale di Milano, Sezione lavoro (sądu w Mediolanie, izba spraw socjalnych, Włochy) z dnia 23 kwietnia 2003 r. nr 1167/2003, zgodnie z którym żałoba w czasie corocznego urlopu pracownika uzasadnia zawieszenie tego urlopu. Podobnie Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (regionalny sąd administracyjny regionu Abruzzji, wydział zamiejscowy w Pescarze, Włochy), w wyroku z dnia 11 maja 2007 r., nr 532/2007, nakazał przekształcenie dni corocznego urlopu w dni nieobecności z powodu żałoby. Zobacz natomiast wyrok z dnia 8 grudnia 2016 r. izby ubezpieczeń społecznych Cour de cassation (Francja), nr 13–27.913 (biuletyn 2016, V, nr 243), analizujący krytycznie wyrok, w którym przyznano nauczycielowi, sprawującemu mandat przedstawiciela personelu, godziny wolne od pracy z tytułu tej funkcji w okresie wakacji szkolnych. Nie może on również uzyskać przeniesienia przysługujących mu praw do płatnego urlopu. Również w Niemczech i w Polsce, jak mi wiadomo, nie zapadło żadne orzeczenie wprowadzające zasadę, że pracownikowi może przysługiwać ustawowe zezwolenie na nieobecność w pracy tylko wtedy, gdy musi pracować dla pracodawcy.

⁷⁸ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 30 i przytoczone orzecznictwo).

98. Po drugie, harmonizacja na szczeblu Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy „ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy”⁷⁹.

99. Dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88 ważne jest, by państwa członkowskie gwarantowały przestrzeganie tych minimalnych okresów odpoczynku i uniemożliwiały przekraczanie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy⁸⁰.

100. Po czwarte, biorąc pod uwagę zasadniczy cel tej dyrektywy, jakim jest zapewnienie skutecznej ochrony warunków życia i pracy pracowników, jak również lepszą ochronę ich bezpieczeństwa i zdrowia, państwa członkowskie są zobowiązane zagwarantować, by skuteczność tych praw była zapewniona w pełni, poprzez umożliwienie skutecznego korzystania z minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz ograniczenia maksymalnego średniego tygodniowego czasu pracy, przewidzianego w tej dyrektywie⁸¹.

101. Po piąte, zasady określone przez państwa członkowskie w celu zapewnienia wprowadzenia w życie przepisów dyrektywy 2003/88 nie mogą pozbawiać znaczenia praw ustanowionych w art. 31 ust. 2 karty oraz w art. 3 i 5, a także art. 6 lit. b) tej dyrektywy⁸².

2. W przedmiocie szczególnego charakteru systemu odpoczynku tygodniowego

102. Jestem zdania, że w przypadku pokrywania się urlopu i tygodniowego okresu odpoczynku szczególny charakter systemu tego odpoczynku i porównanie go z systemem corocznego urlopu wypoczynkowego powinny skłonić Trybunał do wyboru sposobu rozumowania innego niż to, który przyjął w odniesieniu do corocznych urlopów wypoczynkowych, który opiera się na stwierdzeniu odmienności celów rozpatrywanych urlopów.

103. Po pierwsze, z dokonanej przez Trybunał wykładni art. 5 dyrektywy 2003/88 wynika, że minimalny nieprzerwany okres odpoczynku tygodniowego w wymiarze co najmniej 24 godzin, związany z okresem pracy nieprzekraczającym 48 godzin, powinien zostać udzielony w ramach każdego siedmiodniowego okresu, bez wymogu, aby ów okres minimalny został przyznany najpóźniej w dniu następującym po okresie sześciu kolejnych dni pracy⁸³. Okres odpoczynku jest zatem ściśle uzależniony od czasu pracy w poszczególnych okresach rozliczeniowych, określonych swobodnie przez państwa członkowskie zgodnie z wybraną przez nie metodą, pod warunkiem przestrzegania celów realizowanych przez tę dyrektywę⁸⁴. Musi on w każdym przypadku podlegać ochronie przewidzianej w dyrektywie 2003/88, dotyczącej odpoczynku dobowego oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy⁸⁵.

⁷⁹ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 37 i przytoczone orzecznictwo).

⁸⁰ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 40 i przytoczone orzecznictwo).

⁸¹ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 42 i przytoczone orzecznictwo).

⁸² Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 43 i przytoczone orzecznictwo).

⁸³ Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 51).

⁸⁴ Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2019 r., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, pkt 31).

⁸⁵ Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 48).

104. Po drugie, celem tego okresu odpoczynku jest, w szczególności, pozbycie się zmęczenia zakumulowanego w wyniku wykonywania pracy, z maksymalnym limitem określonym na ogół w odniesieniu do tygodnia⁸⁶. Jest to powód, dla którego okresy odpoczynku powinny co do zasady następować bezpośrednio po okresie wykonywania pracy, który mają rekompensować⁸⁷, a „ogólną regułą powinno być ustanowienie regularnych naprzemiennych okresów pracy i odpoczynku”⁸⁸. W tym względzie należy podkreślić powtarzalny charakter odpoczynku tygodniowego w krótkim okresie.

105. Po trzecie, art. 17 dyrektywy 2003/88 dopuszcza odstępstwa w odniesieniu do odpoczynku tygodniowego, lecz nie w odniesieniu do corocznych urlopów wypoczynkowych⁸⁹.

106. Dla porównania, prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego ma wymiar obowiązkowy, bez związku z konkretną liczbą godzin rzeczywistego świadczenia pracy. Opiera się ono na właściwej sobie logice, związanej z zasadą kumulacji uprawnień, pozwalającej skorzystać z dłuższego okresu odpoczynku ustalanej w porozumieniu z pracodawcą⁹⁰.

107. Możliwość przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego, chociaż obwarowana pewnymi ograniczeniami⁹¹, oraz zasada ekwiwalentu pieniężnego w przypadku zakończenia stosunku pracy potwierdzają, moim zdaniem, ów mechanizm przyrastania prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, który odróżnia go zasadniczo od prawa do odpoczynku tygodniowego.

108. Wszystkie te elementy skłaniają mnie do uznania, że w przypadku jednoczesności zdarzenia warunkującego płatny urlop okolicznościowy oraz tygodniowego okresu odpoczynku⁹² elastyczność, z jaką państwa członkowskie mogą wprowadzać w życie przepisy dyrektywy 2003/88⁹³, zgodnie z realizowanymi przez nią celami, prowadzi do nieistotności każdej argumentacji przez analogię z rozumowaniem przyjętym przez Trybunał w odniesieniu do corocznego urlopu wypoczynkowego i urlopu mającego na celu przywrócenie pracownikowi zdrowia, w zakresie, w jakim opiera się ono na ustaleniu odmienności celów tych urlopów.

109. W konsekwencji proponuję, aby Trybunał orzekł, że z uwagi na specyfikę systemu okresu odpoczynku tygodniowego art. 5 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sam sposób, co art. 7 tej dyrektywy.

86 Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2019 r., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, pkt 32–34).

87 Zobacz wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 94).

88 Zobacz wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 95).

89 Zobacz wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 24); i z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in. (C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 75).

90 Z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 39, 41); z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 23); z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 32).

W tym względzie system ten różni się od systemu odpoczynku tygodniowego, ponieważ nie ma charakteru regularnego i powtarzalnego.

91 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 54, 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

92 Ponadto wątpię, by w przypadku okoliczności przewidywalnych (zob. przypis 70 do niniejszej opinii) taka jednoczesność była prawdopodobna.

93 Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 46–48).

V. Wnioski

110. Mając na względzie powyższe rozważania, proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne zadane przez Audiencia Nacional (sąd centralny, Hiszpania) w następujący sposób:

Tytułem głównym:

- przepisy krajowe i układy zbiorowe, które przewidują przyznanie płatnego urlopu okolicznościowego umożliwiającego pracownikowi nieobecność w dniach pracy w celu wywiązania się z obowiązków o charakterze osobistym lub rodzinnym, nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Tytułem ewentualnym:

- art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 nie stoją na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które nie przewidują przyznawania płatnych urlopów okolicznościowych, gdy okoliczności, które je uzasadniają, zachodzą w trakcie dni wolnych od pracy.