

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 20 stycznia 2009 r. *

W sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Niemcy) (C-350/06) i House of Lords (Zjednoczone Królestwo) (C-520/06), postanowieniami z dnia 2 sierpnia 2006 r. i z dnia 13 grudnia 2006 r., które wpłynęły do Trybunału, odpowiednio, w dniu 21 sierpnia 2006 r. i w dniu 20 grudnia 2006 r., w postępowaniach:

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

przeciwko

Deutsche Rentenversicherung Bund,

oraz

Stringer i in. (C-520/06)

* Języki postępowania: niemiecki i angielski.

przeciwko

Her Majesty's Revenue and Customs,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts i A. Ó Caoimh, prezesi izb, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Küris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (sprawozdawca) i L. Bay Larsen, sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: J. Swedenborg, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 listopada 2007 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Deutsche Rentenversicherung Bund przez J. Littiga, Rechtsanwalt,

- w imieniu pani Stringer i in. przez C. Jeansa, QC, oraz M. Forda, barrister, działających z upoważnienia V. Phillips, solicitor,

- w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumme oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez Z. Bryanston-Cross, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez T. Warda, barrister,

- w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu czeskiego przez T. Bočka, działającego w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels, działającą w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu polskiego przez E. Ośniecką-Tamecką, działającą w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu słoweńskiego przez M. Remic, działającą w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka, działającego w charakterze pełnomocnika,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 24 stycznia 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

- 2 Wnioski te zostały złożone w ramach dwóch sporów: pierwszego, toczącego się pomiędzy G. Schultzem-Hoffem a jego byłym pracodawcą, Deutsche Rentenversicherung Bund (zwanym dalej „DRB”), oraz drugiego toczącego się pomiędzy kilkoma pracownikami, z których niektórzy zostali zwolnieni, a ich pracodawcą lub byłym pracodawcą, Her Majesty’s Revenue and Customs, w kwestii tego, czy pracownik nieobecny w pracy z powodu zwolnienia chorobowego jest uprawniony do skorzystania z corocznego płatnego urlopu podczas tego zwolnienia chorobowego i czy, oraz w jakim zakresie, pracownik nieobecny w pracy z powodu zwolnienia chorobowego w trakcie całości lub części okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego

przeniesienia jest uprawniony do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w chwili ustania stosunku pracy.

Ramy prawne

3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Cel i zakres

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

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów [...] corocznego urlopu wypoczynkowego [...]

[...]”.

4 Artykuł 7 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Urlop roczny

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

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

5 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od pewnych przepisów tej dyrektywy. Nie dopuszcza się żadnego odstępstwa w odniesieniu do art. 7 wspomianej dyrektywy.

Postępowania przed sądami krajowymi i pytania prejudycjalne

Sprawa C-520/06

6 Skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym można podzielić na dwie kategorie.

- 7 Do pierwszej kategorii należy pracownik nieobecny w pracy przez kilka miesięcy ze względu na nieokreślone czasowo zwolnienie chorobowe. Podczas tego zwolnienia chorobowego pracownik powiadomił pracodawcę o chęci skorzystania z kilku dni corocznego płatnego urlopu w terminie dwóch miesięcy od chwili powiadomienia.

- 8 Pracownicy należący do drugiej kategorii przed zwolnieniem z pracy przebywali na długotrwałym zwolnieniu chorobowym. Ze względu na niewykorzystanie urlopu corocznego w okresie rozliczeniowym — będącym jedynym okresem, w czasie którego zgodnie z prawem brytyjskim można udać się na coroczny urlop płatny — zażądali oni rekompensaty.

- 9 Pracownicy należący do obu tych kategorii wygrali sprawę przed Employment Tribunal (sądem pracy). Employment Appeal Tribunal (apelacyjny sąd pracy) (England & Wales) (Civil Division) oddalił apelacje pracodawcy, ale dopuścił wniesienie apelacji do Court of Appeal (sądu apelacyjnego), który uwzględnił jego żądania.

- 10 Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym odwołali się do House of Lords (Izby Lordów), która postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 [...] należy interpretować w taki sposób, iż pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu chorobowym, którego czas trwania jest nieokreślony, przysługuje prawo do i) wyznaczenia pewnego przyszłego okresu jako corocznego płatnego urlopu i do ii) skorzystania z corocznego płatnego urlopu, w którymkolwiek z tych przypadków w trakcie okresu, który w przeciwnym razie zostałby zakwalifikowany jako zwolnienie chorobowe?

- 2) Jeżeli państwo członkowskie skorzysta z przysługujących mu uprawnień dyskrejonalnych i zastąpi minimalny okres corocznego płatnego urlopu wypłatą ekwiwalentu pieniężnego przy ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 [...] w okolicznościach, kiedy pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym w trakcie całego lub części roku urlopowego, w którym stosunek pracy ustał, to czy art. 7 ust. 2 [tej dyrektywy] nakłada jakiegokolwiek wymogi lub określa jakiegokolwiek kryteria co do tego, czy taki ekwiwalent ma zostać wypłacony lub też w jaki sposób należy go obliczyć?”.

Sprawa C-350/06

- 11 G. Schultz-Hoff, skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, od dnia 1 kwietnia 1971 r. był zatrudniony przez DRB. Od 1995 r. G. Schultz-Hoff, uznany za niepełnosprawnego w stopniu znacznym, przechodził kolejno okresy niezdolności do pracy wskutek choroby oraz okresy zdolności do pracy. W 2004 r. był fizycznie zdolny do pracy do początku września, a następnie przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu chorobowym do dnia 30 września 2005 r., kiedy to jego stosunek pracy ustał.
- 12 Pismem z dnia 13 maja 2005 r. G. Schultz-Hoff zwrócił się do DRB o udzielenie mu od dnia 1 czerwca 2005 r. corocznego płatnego urlopu za rok kalendarzowy 2004, stanowiący odnośny okres rozliczeniowy. W dniu 25 maja 2005 r. odmówiono uwzględniania wniosku, uzasadniając, że właściwa służba medyczna musi najpierw stwierdzić zdolność wnioskodawcy do pracy. We wrześniu 2005 r. DRB stwierdził niezdolność G. Schultza-Hoffa do pracy i jako organ ds. ubezpieczenia emerytalno-rentowego przyznał mu rentę na czas nieokreślony ze skutkiem wstecznym od dnia 1 marca 2005 r.

- 13 G. Schultz-Hoff wniósł do Arbeitsgericht Düsseldorf (sądu pracy w Düsseldorfie) pozew o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop za lata kalendarzowe 2004 i 2005, stanowiące odnośne okresy rozliczeniowe.
- 14 DRB twierdzi, że niezdolność zainteresowanego do pracy trwa do tej pory, czyli wykracza poza okres dozwolonego przeniesienia, do którego na mocy art. 7 ust. 3 Bundesurlaubsgesetz (ustawy federalnej o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r., w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie przed sądem krajowym, uprawniony jest pracownik, jeśli nie mógł skorzystać z corocznego urlopu w okresie rozliczeniowym z powodu naglących potrzeb zakładu pracy lub względów dotyczących pracownika. W rezultacie zgodnie z prawem niemieckim uprawnienia do corocznego urlopu płatnego wygasły i G. Schultz-Hoff nie ma prawa do żądania jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny.
- 15 Arbeitsgericht Düsseldorf oddalił skargę G. Schultza-Hoffa, a skarżący wniósł apelację do Landesarbeitsgericht Düsseldorf (krajowego sądu pracy w Düsseldorfie).
- 16 Sąd krajowy wyjaśnia, że na mocy właściwych przepisów krajowych, zgodnie z ich wykładnią dokonaną przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy), prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wygasa z upływem odpowiedniego roku kalendarzowego, a najpóźniej z upływem okresu dozwolonego przeniesienia, który wynosi trzy miesiące, chyba że zbiorowy układ pracy wprowadza odstępstwo na korzyść pracowników w tym względzie. W razie niezdolności pracownika do pracy do końca okresu dozwolonego przeniesienia niewykorzystany coroczny urlop płatny nie podlega rekompensacie w postaci wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w chwili ustania stosunku pracy.
- 17 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, powziąwszy wątpliwość, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 zezwala na takie orzecznictwo Bundesarbeitsgericht, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

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

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

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

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

- 18 Mając na uwadze powiązanie istniejące między tymi dwiema sprawami w postępowaniu przed sądami krajowymi, co zostało potwierdzone w toku procedury ustnej, należy zarządzić ich połączenie w celu wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 19 Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z prawem krajowym właściwym w każdej z tych spraw czas trwania zwolnień chorobowych będących przedmiotem postępowań przed sądami krajowymi nie przekroczył czasu trwania odpowiednich okresów rozliczeniowych odnoszących się do corocznego płatnego urlopu.

W przedmiocie prawa do skorzystania z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym

- 20 Przedkładając pytanie pierwsze postawione w sprawie C-520/06, sąd krajowy dąży co do zasady do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym, iż pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie jest uprawniony do skorzystania z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym.
- 21 W swoich uwagach wszystkie rządy i Komisja Wspólnot Europejskich stwierdzają, że na to pytanie należy udzielić odpowiedzi przeczącej.

- 22 Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18) (zob. wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29; a także z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 Robinson-Steele i in., Zb.Orz. s. I-2531, pkt 48).
- 23 Pracownik powinien mieć zwykle możliwość, w celu zapewnienia efektywnej ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia, skorzystania z rzeczywistego wypoczynku, gdyż tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pozwala na zastąpienie corocznego płatnego urlopu ekwiwalentem pieniężnym (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie BECTU, pkt 44; w sprawie Merino Gómez, pkt 30).
- 24 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 nie znajduje się wśród przepisów, od których dyrektywa wyraźnie przewiduje możliwość odstąpienia.
- 25 Bezsporne jest, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten różni się w tym względzie od prawa do zwolnienia chorobowego, które udzielane jest pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia.
- 26 Trybunał orzekł już, że urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo (zob. ww. wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 32, 33; wyroki: z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. s. I-3067, pkt 33; a także z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 56). W szczególności w ww. wyroku w sprawie Merino Gómez Trybunał orzekł, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104 należy interpretować w ten sposób, iż w przypadku zbiegu terminów urlopu macierzyńskiego pracownicy i corocznych urlopów ustalonych

w sposób ogólny dla wszystkich pracowników na mocy zbiorowego układu pracy, przepisy dyrektywy odnoszące się do corocznego płatnego urlopu nie będą mogły być uznane za spełnione.

- 27 Jednakże w odróżnieniu od prawa do urlopu macierzyńskiego lub prawa do urlopu rodzicielskiego, które były przedmiotem orzecznictwa przywołanego w poprzednim punkcie, prawo do zwolnienia chorobowego i sposób wykonywania tego prawa nie są na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego przez nie regulowane. Ponadto wykładnia art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104 w sprawie, w której wydano ww. wyrok Merino Gómez, była podyktowana potrzebą, z uwzględnieniem innych dyrektyw wspólnotowych będących przedmiotem wymienionej sprawy, zapewnienia respektowania praw związanych z umową o pracę pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim.
- 28 Jeśli chodzi o prawo do corocznego płatnego urlopu, jak wynika z przepisów dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału, to do państw członkowskich należy ustalenie w ich regulacjach krajowych warunków wykonania i transpozycji tego prawa w drodze sprecyzowania konkretnych okoliczności, w których pracownicy mogą korzystać z tego prawa, jednak bez możliwości poddania jakimkolwiek warunkom samego istnienia tego prawa bezpośrednio wynikającego z tej dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 53).
- 29 W tych okolicznościach można stwierdzić z jednej strony, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie stoi w zasadzie na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie ma prawa skorzystać z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym, jednak pod warunkiem że pracownik ten ma możliwość skorzystania z prawa przyznanego mu przez tę dyrektywę w innym odrębnym okresie.

- 30 Jak to bowiem wynika z orzecznictwa Trybunału, choć pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku, w tym względzie czas wypoczynku nie traci swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego (wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 30).
- 31 Z drugiej strony dyrektywa 2003/88 nie stoi również na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym umożliwiającym pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu chorobowym skorzystanie z corocznego płatnego urlopu w czasie trwania tego zwolnienia.
- 32 Mając na względzie powyższe, na pierwsze pytanie postawione w sprawie C-520/06 należy odpowiedzieć, iż art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie jest uprawniony do skorzystania z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym.

W przedmiocie corocznego płatnego urlopu w razie zwolnienia chorobowego trwającego przez całość lub część okresu rozliczeniowego, gdy niezdolność do pracy trwa aż do końca okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe

- 33 Przedkładając postawione w sprawie C-350/06 pytania pierwsze i posilkowo trzecie w zakresie, w jakim odnosi się ono do prawa do urlopu, a nie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny, sąd krajowy dąży co do zasady do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa wraz z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, nawet jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym trwającym przez całość lub część okresu rozliczeniowego, a jego niezdolność do pracy trwała aż do ustania stosunku pracy.

34 Jak to w szczególności podniósł rząd niemiecki podczas rozprawy, odnosząc się do pkt 53 ww. wyroku w sprawie BECTU, z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wynika, że sposób stosowania prawa do corocznego płatnego urlopu w różnych państwach członkowskich jest regulowany przez ustawodawstwo lub praktykę krajową. Rząd ten stwierdził, 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.

35 Chociaż to twierdzenie może co do zasady być przyjęte, to jednak podlega ono pewnym ograniczeniom.

36 Należy zatem zbadać, jakie ograniczenia tej zasady mają zastosowanie w konkretnych okolicznościach sprawy C-350/06.

— Zwolnienie chorobowe trwające przez cały okres rozliczeniowy aż do końca tego okresu lub okresu dozwolonego przeniesienia

37 Na wstępie należy przypomnieć, że w myśl motywu szóstego dyrektywy 2003/88 bierze ona pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy.

38 Z tego względu należy stwierdzić, że zgodnie z art. 5 ust. 4 Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych

płatnych urlopów (zrewidowanej) „[...] nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba [...], będzie wliczana do okresu pracy”.

- 39 Jeśli chodzi w pierwszej kolejności o przepisy dotyczące minimalnego wymiaru okresów odpoczynku wymienionych w rozdziale 2 dyrektywy 2003/88, dotyczą one najczęściej „każdego pracownika”, tak jak w szczególności art. 7 ust. 1 tej dyrektywy w odniesieniu do prawa do corocznego płatnego urlopu (ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 46).
- 40 Ponadto w odniesieniu do tego ostatniego prawa dyrektywa 2003/88 nie przeprowadza żadnego rozróżnienia pomiędzy pracownikami nieobecnymi w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe — czy to krótkotrwałe, czy długotrwałe — a pracownikami, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie.
- 41 Jeśli chodzi o pracowników przebywających na prawidłowo udzielonym zwolnieniu chorobowym, prawo do corocznego płatnego urlopu przyznane wszystkim pracownikom przez samą dyrektywę 2003/88 (ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 52, 53) nie może zostać uzależnione przez dane państwo członkowskie od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym ustalonym przez to państwo.
- 42 Przepis krajowy ustalający okres dozwolonego przeniesienia niewykorzystanych urlopów corocznych po upływie okresu rozliczeniowego zasadniczo spełnia cel, którym jest zapewnienie pracownikowi pozbawionemu możliwości skorzystania z urlopu corocznego dodatkowej możliwości wykorzystania tego urlopu. Ustanowienie takiego okresu stanowi jeden z warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu i z tego względu zasadniczo należy do kompetencji państw członkowskich.

- 43 Z tego wynika, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej sposób wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, jednak pod warunkiem że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy.
- 44 Tymczasem należy stwierdzić, że pracownik, który — tak jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym w sprawie C-350/06 w odniesieniu do 2005 r. — przebywa na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, a nawet dłużej, niż wynosi okres dozwolonego przeniesienia ustalony w prawie krajowym, zostaje pozbawiony jakiegokolwiek okresu zapewniającego możliwość skorzystania z corocznego płatnego urlopu.
- 45 Uznanie, że w konkretnych okolicznościach dotyczących niezdolności do pracy opisanych w poprzednim punkcie odnośne przepisy krajowe, a w szczególności przepisy ustalające okres dozwolonego przeniesienia, mogą przewidywać wygaśnięcie prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu gwarantowanego przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 bez faktycznej możliwości skorzystania przez tego pracownika z prawa przyznanego tą dyrektywą, oznaczałoby, iż przepisy te naruszałyby prawo socjalne bezpośrednio przyznane każdemu pracownikowi przez art. 7 wspomnianej dyrektywy.
- 46 Wobec powyższego, choć Trybunał uznał, że państwa członkowskie mogą określać w swoich uregulowaniach krajowych warunki wykonywania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, niemniej uściślił, iż państwa członkowskie nie mogą jednak poddawać jakimkolwiek warunkom samego istnienia tego prawa bezpośrednio wynikającego z dyrektywy 93/104 (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 53).
- 47 Zgodnie z tym samym orzecnictwem Trybunał podkreślił, że sposoby wykonywania i zastosowania niezbędne do transpozycji przepisów dyrektywy 93/104 mogą zawierać pewne rozbieżności dotyczące warunków wykonywania prawa do corocznego płatnego

urlopu, jednak dyrektywa ta nie zezwala państwom członkowskim na wyłączenie możliwości samego powstania prawa wyraźnie przyznanego wszystkim pracownikom (zob. ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 55).

48 Wynika z tego, że jeśli zgodnie z orzecznictwem przywołanym w poprzednich punktach prawo do corocznego płatnego urlopu zagwarantowane pracownikowi na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie może zostać podważone przez przepisy krajowe przewidujące wyłączenie istnienia lub powstania tego prawa, nie byłoby dopuszczalne, aby było inaczej w odniesieniu do przepisów krajowych przewidujących wygaśnięcie tego prawa w przypadku, gdy pracownik przebywa na zwolnieniu chorobowym podczas całego okresu rozliczeniowego lub nawet dłużej, niż wynosi okres dozwolonego przeniesienia — tak jak G. Schultz-Hoff, który nie był w stanie skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu. Z tego względu, tak samo jak w okolicznościach leżących u podstaw ww. wyroku w sprawie BECTU, w którym Trybunał orzekł, iż państwa członkowskie nie mogą wyłączyć powstania prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą przewidzieć wygaśnięcia tego prawa w sytuacji, w jakiej znajdował się G. Schultz-Hoff.

49 Z powyższego wynika, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, nawet jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, a jego niezdolność do pracy trwała aż do ustania stosunku pracy, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu.

— Zwolnienie chorobowe trwające przez część okresu rozliczeniowego aż do upływu tego okresu lub okresu dozwolonego przeniesienia

50 Biorąc pod uwagę rozważania poczynione w pkt 37–49 niniejszego wyroku, wniosek, jaki należy wyciągnąć względem prawa do corocznego płatnego urlopu pracownika,

który pracował — tak jak G. Schultz-Hoff w 2004 r. — przez część okresu rozliczeniowego, zanim znalazł się na zwolnieniu chorobowym, powinien być taki sam jak podany w pkt 49 niniejszego wyroku.

51 Każdy pracownik pozbawiony możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu z powodu długotrwałego zwolnienia chorobowego znajduje się bowiem w takiej samej sytuacji jak ta, która została opisana w pkt 44 niniejszego wyroku, jako że zaistnienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest nieprzewidywalne.

52 Mając na względzie powyższe, na postawione w sprawie C-350/06 pytania pierwsze i trzecie w zakresie, w jakim pytanie trzecie odnosi się do prawa do urlopu, a nie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny, należy odpowiedzieć, iż art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wraz z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, nawet jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego, a jego niezdolność do pracy trwała aż do ustania stosunku pracy, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu.

W przedmiocie prawa do ekwiwalentu pieniężnego w razie ustania stosunku pracy za coroczny płatny urlop niewykorzystany w danym okresie rozliczeniowym lub w okresie dozwolonego przeniesienia z powodu niezdolności do pracy trwającej przez całość lub część okresu rozliczeniowego bądź okresu dozwolonego przeniesienia

53 Przedkładając postawione w sprawie C-350/06 pytania drugie i posiłkowo trzecie w zakresie, w jakim odnosi się ono do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny, a także postawione w sprawie C-520/06 pytanie drugie, sądy krajowe dążą co do zasady do ustalenia, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/08 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom

krajowym przewidującym w razie ustania stosunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, jeżeli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego bądź okresu dozwolonego przeniesienia. W razie udzielenia twierdzącej odpowiedzi na to pytanie sąd krajowy w sprawie C-520/06 zmierza do ustalenia, według jakich kryteriów należy obliczać ekwiwalent pieniężny.

54 W tym względzie należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 — przepisu, od którego ta dyrektywa nie dopuszcza odstępstw — wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu, które zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 22 niniejszego wyroku musi być uznane za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze, jest zatem przyznane każdemu pracownikowi bez względu na jego stan zdrowia.

55 Następnie, jak to wynika z pkt 52 niniejszego wyroku, prawo do corocznego płatnego urlopu nie wygasa wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego i faktycznie nie miał możliwości skorzystania z tego prawa przyznanego przez dyrektywę 2003/88.

56 W razie ustania stosunku pracy faktyczne skorzystanie z corocznego płatnego urlopu nie jest już możliwe. Aby zapobiec temu, żeby ze względu na tę niemożność skorzystanie przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej, nie było wyłączone, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego.

57 Żaden przepis dyrektywy 2003/88 nie ustala wyraźnie sposobu obliczania ekwiwalentu pieniężnego zastępującego minimalny okres lub minimalne okresy corocznego płatnego urlopu w razie ustania stosunku pracy.

58 Jednakże zgodnie z orzecznictwem Trybunału sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (zob. ww. wyrok w sprawie Robinson-Steele i in., pkt 50).

59 Ustalając wysokość ekwiwalentu pieniężnego należnego pracownikowi na mocy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, państwa członkowskie powinny dopilnować, aby krajowe środki implementujące dyrektywę uwzględniały ograniczenia wynikające z samej dyrektywy.

60 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy (zob. ww. wyrok w sprawie Robinson-Steele i in., pkt 58).

61 Wynika z tego, że w odniesieniu do pracownika, który nie był w stanie z przyczyn niezależnych od swojej woli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy, ekwiwalent pieniężny mu przysługujący powinien być obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej pracownik znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy. Z tego wynika, że zwykłe wynagrodzenie pracownika — czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającemu corocznemu płatnemu urlopowi — jest również rozstrzygające dla obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop w razie ustania stosunku pracy.

62 Mając na względzie powyższe, na postawione w sprawie C-350/06 pytania drugie i trzecie w zakresie, w jakim to ostatnie odnosi się do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny, a także na postawione w sprawie C-520/06 pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/08 powinien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym w razie ustania stosunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop na rzecz pracownika, który przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego bądź okresu dozwolonego przeniesienia, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu. W celu obliczenia wspomnianego ekwiwalentu pieniężnego zwykle wynagrodzenie pracownika — czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającemu corocznemu płatnemu urlopowi — jest również rozstrzygające.

W przedmiocie kosztów

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

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

- 1) **Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy powinien być interpretowany w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi**

pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie jest uprawniony do skorzystania z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym.

- 2) Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wraz z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, nawet jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego, a jego niezdolność do pracy trwała aż do ustania stosunku pracy, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu.

- 3) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym w razie ustania stosunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop na rzecz pracownika, który przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego bądź okresu dozwolonego przeniesienia, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu. W celu obliczenia wspomnianego ekwiwalentu pieniężnego zwykle wynagrodzenie pracownika — czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadajacemu corocznemu płatnemu urlopowi — jest również rozstrzygające.

Podpisy