

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 15 września 2011 r.*

W sprawie C-155/10

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Supreme Court of the United Kingdom, dawniej House of Lords (Zjednoczone Królestwo), postanowieniem z dnia 24 marca 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 kwietnia 2010 r., w postępowaniu:

Williams i in.

przeciwko

British Airways plc,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, J.J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca) i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

* Język postępowania: angielski.

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 kwietnia 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Williams i in. przez J. McNeill, QC, oraz M. Forda, barrister,
- w imieniu British Airways plc przez C. Jeansa oraz A. Shorta, QC,
- w imieniu rządu duńskiego przez V. Pasternak Jørgensen oraz C. Vanga, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 czerwca 2011 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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) oraz klauzuli 3 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotyczącej wprowadzenia w życie Europejskiego porozumienia

w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (Dz.U. L 302, s. 57, zwanego dalej „europejskim porozumieniem”).

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między pracownikami S. Williams i in. a ich pracodawcą, British Airways plc (zwaną dalej „British Airways”), dotyczącego wynagrodzenia pobieranego przez nich w trakcie corocznego płatnego urlopu.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny”, stanowi:

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

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

4 Klauzula 3 europejskiego porozumienia stanowi:

„1. Personel pokładowy lotnictwa cywilnego jest uprawniony do płatnego corocznego urlopu o wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami odnoszącymi się do nabywania prawa i udzielania tego rodzaju urlopu przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub praktyką.

2. Minimalnego okresu płatnego corocznego urlopu nie można zastępować finansowym ekwiwalentem, z wyjątkiem zakończenia stosunku pracy”.

Uregulowania krajowe

5 Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (rozporządzenie z 2004 r. w sprawie organizacji czasu pracy w lotnictwie cywilnym, *Statutory Instruments* 2004 nr 756, zwane dalej „rozporządzeniem”) stanowi:

„4. (1) Członek personelu pokładowego ma prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni lub odpowiednio w przypadku gdy okres pracy trwał mniej niż jeden rok w wymiarze proporcjonalnym ustalonym w oparciu o cztery tygodnie.

(2) Urlop, do którego ma prawo członek personelu pokładowego na mocy niniejszego rozporządzenia:

(a) może być wykorzystany w częściach;

(b) nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy członka personelu pokładowego ulega rozwiązaniu”.

6 Zgodnie z art. 9 tego rozporządzenia pracodawca zapewnia, że:

„[...] w okresie jednego miesiąca

a) żadna z osób, którą zatrudnia jako pracownika, nie będzie wykonywać zadań członka personelu pokładowego w trakcie jej czasu pracy, jeżeli w okresie 12 miesięcy, który upływa z końcem miesiąca poprzedzającego ten określony miesiąc, całkowity skonsolidowany czas lotów tej osoby przekroczył 900 godzin; oraz

b) łączny roczny czas pracy żadnego z członków personelu pokładowego, którego zatrudnia, nie może przekroczyć 2000 godzin w okresie 12 miesięcy upływającym z końcem miesiąca poprzedzającego miesiąc, o który chodzi”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 7 Sally Williams i in. (zwani dalej „pilotami”) są pilotami zatrudnionymi przez British Airways. Warunki ich zatrudnienia są negocjowane z British Airways przez związek pilotów, „British Air Line Pilots Association” (zwany dalej „BALPA”). Aktualne warunki zatrudnienia zostały określone w Memorandum of Agreement (memorandum porozumienia zbiorowego, zwanym dalej „MOA”) z dnia 1 kwietnia 2005 r.
- 8 Zgodnie z MOA w zakres wynagrodzenia pilotów wchodzi trzy składniki. Pierwszy obejmuje stałą kwotę roczną. Drugi i trzeci obejmują dodatkowe składniki różniące się w zależności, po pierwsze, od czasu spędzonego w powietrzu – i w takim przypadku dodatek jest obliczany w oparciu o stawkę 10 GBP za zaplanowaną godzinę lotu, oraz po drugie, od czasu spędzonego poza bazą, w której to sytuacji dodatek wynosi 2,73 GBP za godzinę. Dodatek zależny od czasu spędzonego w powietrzu jest wynagrodzeniem podlegającym opodatkowaniu w całości, podczas gdy w przypadku dodatku odnoszącego się do czasu spędzonego poza bazą 82% jest traktowane jako wypłacone z tytułu pokrycia kosztów, a jedynie 18% jako wynagrodzenie podlegające opodatkowaniu.
- 9 Ilość czasu, jaki pilot spędza w powietrzu, zależy od jego trasy i harmonogramu lotów. Według informacji Supreme Court of the United Kingdom wynosi on zazwyczaj 15 dni w miesiącu.
- 10 Na mocy MOA wynagrodzenie wypłacane z tytułu corocznego płatnego urlopu ustalone jest wyłącznie w oparciu o pierwszy składnik wynagrodzenia, czyli stałą kwotę roczną.
- 11 Piloci utrzymują, iż zgodnie z prawem Unii kwota wypłacana z tytułu corocznego urlopu powinna być oparta o całość wynagrodzenia, włącznie z dodatkami.

- 12 Employment Tribunal i Employment Appeal Tribunal uwzględniły to żądanie. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) przychylił się do przedstawionej przez British Airways tezy przeciwnej, stwierdzając, iż jedynie stała kwota roczna stanowi wynagrodzenie.
- 13 Sąd krajowy ma wątpliwości co do znaczenia, jakie należy przypisać wyrażeniu „coroczny płatny urlop”, i marginesu swobody pozostawionego ustawodawstwu lub praktyce krajowej w zakresie ustalenia „warunków uzyskania i przyznawania takiego urlopu”.
- 14 W tych okolicznościach Supreme Court of the United Kingdom postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) W odniesieniu do a) art. 7 dyrektyw Rady 93/104/WE [z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), zmienionej przez dyrektywę 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, s. 41), a także] 2003/88 [...] oraz b) klauzuli 3 porozumienia europejskiego [...]:

a) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, prawo europejskie określa lub ustanawia jakiegokolwiek wymagania dotyczące charakteru lub poziomu płatności należnych w związku z okresami corocznego płatnego urlopu;

b) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, państwa członkowskie mogą ustalać, w jaki sposób takie płatności mają być obliczane?

- 2) W szczególności czy wystarcza, że na podstawie krajowego prawa lub praktyki lub na podstawie porozumień zbiorowych bądź postanowień umownych negocjowanych pomiędzy pracodawcami a pracownikami dokonywana płatność umożliwia pracownikowi wzięcie corocznego płatnego urlopu i zachęca go do wzięcia tego urlopu i korzystania z niego, w najszerszym znaczeniu tych określeń, nie wiążąc się z żadnym realnym zagrożeniem, że pracownik tego nie zrobi?

- 3) Czy też jest wymagane, aby ta płatność:
 - a) odpowiadała dokładnie »zwykłemu« wynagrodzeniu pracownika; lub

 - b) była ogólnie porównywalna do takiego wynagrodzenia?

- 4) Czy w razie udzielania twierdzącej odpowiedzi na pytanie 3 lit. a) lub b) odpowiednią miarą albo odnośnikiem jest:
 - a) wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby w czasie danego okresu urlopu, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie?;

 - b) wynagrodzenie, które otrzymywał on podczas jakiegoś innego okresu świadczenia pracy, a jeśli tak, to jakiego?

5) Jak »zwykłe« lub »porównywalne« wynagrodzenie powinno być oceniane w sytuacji:

- a) gdy wynagrodzenie pracownika, podczas gdy pracuje, podlega uzupełnieniu, jeśli podejmuje on określone działania i zależnie od ich zakresu?;

- b) gdy istnieje roczny lub inny limit dla zakresu podejmowania tych działań lub dla czasu ich podejmowania i limit ten został już przekroczony lub prawie przekroczony w chwili udania się na coroczny urlop, w związku z czym pracownik nie byłby uprawniony do podejmowania tych działań, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

¹⁵ Sąd krajowy w pytaniach, które należy rozpatrzyć łącznie, zwraca się do Trybunału zasadniczo o ustalenie, czy i ewentualnie jakie wskazówki wynikają z art. 7 dyrektywy 2003/88 i z klauzuli 3 europejskiego porozumienia w odniesieniu do wynagrodzenia przysługującego pilotowi linii lotniczych w trakcie corocznego urlopu.

¹⁶ Tytułem wstępu należy zauważyć, że po pierwsze, dyrektywy 2000/79 i 2003/88 mają taki sam cel, czyli organizację czasu pracy w interesie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, i po drugie, treść klauzuli 3 europejskiego porozumienia jest co do zasady identyczna z art. 7 dyrektywy 2003/88. Wynika z tego, że jak zauważyła rzecznik

generalna w pkt 43 swojej opinii, zasady wypracowane w orzecznictwie Trybunału w ramach wykładni tego ostatniego przepisu znajdują zastosowanie do klauzuli 3 europejskiego porozumienia. Jednakże wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w kontekście jego treści i celu.

- 17 Treść art. 7 dyrektywy 2003/88 nie zawiera żadnych wyraźnych wskazówek w przedmiocie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w trakcie corocznego urlopu. W orzecznictwie przypomniano jednak, iż z samego brzmienia ustępu 1 tego artykułu – przepisu, od którego wspomniana dyrektywa nie dopuszcza odstępstw – wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni oraz że prawo do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze (zob. wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, pkt 22, 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 18 Prawo do corocznego płatnego urlopu zostało poza tym uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty.
- 19 W tym kontekście Trybunał sprecyzował już, iż sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że w trakcie „corocznego urlopu” w rozumieniu dyrektywy wynagrodzenie musi być wypłacane oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (zob. wyrok 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 50; a także ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 58).
- 20 W istocie 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. wyroki: w sprawach połączonych Robinson-Steele i in., pkt 58; w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 60).

- 21 Jak stwierdziła rzeczniczka generalna w pkt 90 swojej opinii, z powyższego wynika, iż wynagrodzenie wypłacane z tytułu corocznego urlopu co do zasady powinno być obliczane w taki sposób, by odpowiadało zwykłemu wynagrodzeniu otrzymywanemu przez pracownika. Wynika z tego również, iż dodatek, którego kwota została tak ustalona, że pozwala na wykluczenie jakiegokolwiek znaczącego ryzyka niewykorzystania urlopu przez pracownika, nie spełnia wymogów prawa Unii.
- 22 Jednakże w przypadku gdy wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika obejmuje kilka składników, ustalenie wspomnianego zwykłego wynagrodzenia i w konsekwencji kwoty przysługującej pracownikowi w trakcie corocznego urlopu wymaga szczególnej analizy. Dotyczy to wynagrodzenia pilota linii lotniczych będącego członkiem personelu latającego takich linii, które obejmuje stałą kwotę roczną i dodatki w zmiennej wysokości związane z czasem spędzonym w powietrzu i czasem spędzonym poza bazą.
- 23 W tym względzie należy stwierdzić, że chociaż struktura zwykłego wynagrodzenia pracownika podlega przepisom krajowym lub praktyce krajowej państwa członkowskiego, nie może mieć ona wpływu na wspomniane w pkt 19 niniejszego wyroku prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku z warunków ekonomicznych porównywalnych do tych, które stosują się w przypadku gdy wykonuje on pracę.
- 24 Tak więc wszelkie niedogodności nieodzownie związane z wykonywaniem zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę, które rekompensowane są poprzez kwotę pieniężną uwzględnianą przy obliczaniu całkowitego wynagrodzenia pracownika, takie jak w przypadku pilotów linii lotniczych czas spędzony w powietrzu, koniecznie muszą być brane pod uwagę przy ustalaniu kwoty przysługującej pracownikowi w trakcie corocznego urlopu.
- 25 Natomiast te składniki całkowitego wynagrodzenia pracownika, których wyłącznym celem jest pokrycie kosztów ponoszonych od czasu do czasu i kosztów ubocznych

powstających przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę, takich jak kosztów związanych z czasem spędzonym przez pilotów poza bazą, nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia należnego w trakcie corocznego urlopu.

- 26 W tym względzie ocena nieodzownego związku między poszczególnymi składnikami całkowitego wynagrodzenia pracownika z wykonywaniem zadań powierzonych mu na podstawie umowy o pracę należy do sądu krajowego. Ocenę tę należy przeprowadzać w oparciu o średnią z okresu referencyjnego uznanego za reprezentatywny i w świetle zasady wypracowanej w cytowanym orzecznictwie, zgodnie z którą dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa (zob. ww. wyroki: w sprawach połączonych *Robinson-Steele i in.*, pkt 58; a także w sprawach połączonych *Schultz-Hoff i in.*, pkt 60).
- 27 Następnie należy również przypomnieć, iż Trybunał orzekł już, że pracownica pełniąca funkcję szefowej pokładu w liniach lotniczych i tymczasowo przeniesiona z powodu ciąży na stanowisko w obsłudze naziemnej ma prawo w trakcie tymczasowego przeniesienia nie tylko do utrzymania swego podstawowego wynagrodzenia, ale także składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z jej statusem zawodowym. W efekcie dodatki związane z pełnioną przez nią funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi powinny być zostać utrzymane (zob. podobnie wyrok z 1 lipca 2010 r. w sprawie C-471/08 *Parviainen*, Zb.Orz. s. I-6533, pkt 73). Orzecznictwo to znajduje również zastosowanie w przypadku pracownicy w ciąży zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy (wyrok z dnia 1 lipca 2010 r. w sprawie C-194/08 *Gassmayr*, Zb.Orz. s. I-6281, pkt 65).
- 28 Wynika z tego, że oprócz wskazanych w pkt 24 niniejszego wyroku składników całkowitego wynagrodzenia również te składniki, które wiążą się z osobistym i zawodowym statusem pilota linii lotniczych, powinny być wypłacane w trakcie corocznego płatnego urlopu tego pracownika.

- 29 Należy w końcu sprecyzować, że zarówno dyrektywa 2003/88, jak i europejskie porozumienie przewidują jedynie minimalną ochronę prawa do wynagrodzenia pracownic i pracowników przebywających na corocznym urlopie.
- 30 Tak więc żaden przepis prawa Unii nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie lub, w odpowiednim przypadku, partnerzy społeczni postanowili przyznać ochronę wykraczającą poza zakres minimalnej ochrony pracownika i uchwalili utrzymanie wszystkich składników całkowitego wynagrodzenia, które przysługują pracownikowi, gdy świadczy pracę (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Parviainen, pkt 63).
- 31 Mając na względzie całość powyższych rozważań, na postawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 7 dyrektywy 2003/88 i klauzulę 3 europejskiego porozumienia należy interpretować w ten sposób, że pilot linii lotniczych ma w okresie przybywania na corocznym urlopie prawo nie tylko do utrzymania podstawowego wynagrodzenia, ale także, po pierwsze, do wszystkich składników nieodzownie związanych z wykonywaniem zadań powierzonych mu na podstawie umowy o pracę, które rekompensowane są poprzez kwotę pieniężną uwzględnianą przy obliczaniu jego całkowitego wynagrodzenia, i po drugie, do wszystkich składników, które są związane ze statusem osobistym i zawodowym pilota linii lotniczych. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy poszczególne składniki całkowitego wynagrodzenia pracownika spełniają te kryteria.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz klauzulę 3 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotyczącej wprowadzenia w życie Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA), należy interpretować w ten sposób, że pilot linii lotniczych ma w okresie przybywania na corocznym urlopie prawo nie tylko do utrzymania podstawowego wynagrodzenia, ale także, po pierwsze, do wszystkich składników nieodzownie związanych z wykonywaniem zadań powierzonych mu na podstawie umowy o pracę, które rekompensowane są poprzez kwotę pieniężną uwzględnianą przy obliczaniu jego całkowitego wynagrodzenia, i po drugie, do wszystkich składników, które są związane ze statusem osobistym i zawodowym pilota linii lotniczych.

Do sądu krajowego należy ustalenie, czy poszczególne składniki całkowitego wynagrodzenia wspomnianego pracownika spełniają te kryteria.

Podpisy