

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO  
VERICY TRSTENJAK  
przedstawiona w dniu 7 lipca 2011 r.<sup>1</sup>

## Spis treści

I	— Wprowadzenie .....	I - 11761
II	— Ramy prawne .....	I - 11761
	A — Prawo Unii .....	I - 11761
	B — Prawo krajowe .....	I - 11762
III	— Okoliczności faktyczne, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne .....	I - 11763
IV	— Postępowanie przed Trybunałem .....	I - 11765
V	— Zasadnicze argumenty stron .....	I - 11766
VI	— Analiza prawna .....	I - 11767
	A — Uwagi ogólne .....	I - 11767
	B — W przedmiocie pytań prejudycjalnych w ścisłym tego słowa znaczeniu .....	I - 11768
	1. Kluczowe elementy orzecznictwa wynikające z wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. ....	I - 11768
	2. W przedmiocie kwestii, czy sens i cel art. 7 dyrektywy 2003/88 nakazują gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego .....	I - 11772
	a) Argumenty za gromadzeniem uprawnień .....	I - 11773

1 — Język oryginału: niemiecki.

b)	Argumenty przeciwko gromadzeniu uprawnień .....	I - 11775
	i) Wymóg szybkiego wykonania uprawnień .....	I - 11775
	ii) Brak wyraźnego wzmocnienia efektu wypoczynku .....	I - 11776
	iii) Niekorzystne skutki dla integracji ekonomicznej i społecznej pracownika .....	I - 11777
	— Ryzyko związane z integracją zawodową pracownika .....	I - 11777
	— Ryzyko dla utrzymania stosunku zatrudnienia .....	I - 11778
	iv) Ryzyko obciążeń organizacyjnych i finansowych dla małych i średnich przedsiębiorstw .....	I - 11779
	v) Ryzyko wypaczenia charakteru prawa do ekwiwalentu pienięż- nego za urlop .....	I - 11780
c)	Wniosek częściowy .....	I - 11783
3.	Zgodność z prawem Unii ograniczenia w czasie możliwości przeniesienia prawa do urlopu i prawa do ekwiwalentu pieniężnego .....	I - 11783
	a) Wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. jako punkt wyj- ścia .....	I - 11783
	b) W przedmiocie czasowego ograniczenia okresu, w którym przenie- sienie prawa jest dozwolone .....	I - 11784
	c) Zakres uznania państw członkowskich w odniesieniu do określenia okresu .....	I - 11787
	d) Wniosek częściowy .....	I - 11790
4.	Uwagi końcowe .....	I - 11791
VII	— Wnioski .....	I - 11792
I - 11760		

## I — Wprowadzenie

1. W niniejszym postępowaniu w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożonym na podstawie art. 267 TFUE, Landesarbeitsgericht Hamm (zwany dalej „sądem krajowym<sup>6</sup>”) kieruje do Trybunału dwa pytania dotyczące wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>2</sup>.

2. Pytania te powstały w ramach sporu pomiędzy W. Schultem, byłym pracownikiem, który w związku z poważną chorobą stał się w pełni niezdolny do pracy, a jego byłym pracodawcą, spółką KHS AG (zwaną dalej „KHS”) w przedmiocie ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie mógł wykorzystać z powodu choroby. We wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd krajowy pragnie w istocie ustalić, czy prawo Unii, tak jak jest ono interpretowane przez Trybunał w orzecznictwie, nakazuje gromadzenie uprawnień pracownika do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez kilka lat i to także w przypadku, gdy pracownik ten nie miał możliwości skorzystania ze swego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ze względu na długotrwałą niezdolność do pracy.

3. Trybunał został obecnie poproszony o rozwinięcie orzecznictwa dotyczącego stosunku pomiędzy corocznym urlopem

wypoczynkowym a zwolnieniem chorobowym, dla którego punkt wyjścia stanowi wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.<sup>3</sup>, a także ewentualnie o wyjaśnienie granic prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, gwarantowanego przez prawo Unii, a także jego korelatu, prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, należnego w przypadku ustania stosunku pracy i to pod kątem pytania, w jaki sposób mogą zostać pogodzone odnośne interesy pracownika i pracodawcy.

## II — Ramy prawne

### A — Prawo Unii<sup>4</sup>

4. 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 — Dz.U. L 299, s. 9.

3 — Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, Zb.Orz. s. I-179.

4 — W oparciu o pojęcia stosowane w TUE i TFUE „prawo Unii” jest tutaj używany jako pojęcie zbiorcze obejmujące prawo wspólnotowe i prawo Unii. W zakresie, w jakim poniżej znaczenie mają poszczególne przepisy prawa pierwotnego, przywoływane są przepisy właściwe *ratione temporis*.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

B — *Prawo krajowe*

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

7. Bundesurlaubsgesetz (ustawa federalna dotycząca urlopów) z dnia 8 stycznia 1963 r. w brzmieniu z dnia 7 maja 2002 r. (zwana dalej „BUrlG”) stanowi w § 1 („Prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego”):

5. Artykuł 7 tej dyrektywy przewiduje:

„Każdy pracownik ma w każdym roku kalendarzowym prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego”.

„Urlop roczny [coroczny urlop wypoczynkowy]

8. Paragraf 3 („Wymiar urlopu”) BUrlG stanowi w ust. 1:

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

„Coroczny urlop wypoczynkowy wynosi co najmniej 24 dni robocze”.

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

9. Paragraf 7 („Moment udzielenia, możliwość przeniesienia prawa i ekwiwalent pieniężny za urlop”) BUrlG stanowi w ust. 3 i 4:

„3. Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne jedynie, gdy uzasadniają to pilne potrzeby zakładu pracy lub względy dotyczące pracownika. W przypadku przeniesienia urlopu jest on udzielany i wykorzystywany w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego roku kalendarzowego.

6. Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie mogą ustanowić odstępstwa od niektórych przepisów tej dyrektywy. Od art. 7 dyrektywy jakiegokolwiek odstępstwo nie jest dopuszczalne.

4. Jeżeli z powodu ustania stosunku pracy pracownikowi nie można udzielić urlopu w całości lub w części, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny”.

10. Paragraf 13 BUrlG stanowi, że układy zbiorowe mogą ustanowić odstępstwo od niektórych przepisów tej ustawy, w tym od § 7 ust. 3 te same ustawy, o ile odstępstwo to nie jest niekorzystne dla pracownika.

11. Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (jednolity ogólny układ zbiorowy przemysłu metalowego i elektrycznego Nadrenii Północnej-Westfalii) z dnia 18 grudnia 2003 r. (zwany dalej „układem zbiorowym”) przewiduje w § 11 („Zasady udzielania urlopu”):

„1. Osoby zatrudnione / praktykanci mają w każdym roku urlopowym prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego zgodnie z poniższymi przepisami. Rokiem urlopowym jest rok kalendarzowy.

Prawo do urlopu wygasa trzy miesiące po upływie roku kalendarzowego, chyba że uprawniony bezskutecznie się o niego ubiegał lub nie można było udzielić urlopu z powodów leżących po stronie zakładu.

Jeżeli z urlopu nie można było skorzystać z powodu choroby, prawo do urlopu wygasa dwanaście miesięcy po upływie okresu, o którym mowa w ust. 2.

[...]

3. Ekwiwalent za prawo do urlopu jest dopuszczalny tylko w przypadku zakończenia stosunku pracy / stosunku nauki zawodu”.

### III — Okoliczności faktyczne, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

12. Zgodnie z informacjami udostępnionymi przez sąd krajowy spór pomiędzy stronami przed sądem krajowym dotyczy kwestii, czy spółka KHS powinna wypłacić W. Schultemu po ustaniu stosunku pracy ekwiwalent pieniężny za urlop za lata 2006, 2007 i 2008.

13. W. Schulte pracował w spółce KHS – i przedsiębiorstwie będącym jej poprzednikiem – od kwietnia 1964 r. jako ślusarz. Jego umowa o pracę jest objęta układem zbiorowym. Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zagwarantowane przez układ zbiorowy obejmuje 30 dni rocznie.

14. W dniu 23 stycznia 2002 r. W. Schulte miał zawał serca. W okresie od dnia 26 lutego do dnia 16 kwietnia 2002 r. poddał się rehabilitacji, po której zakończeniu stwierdzono, że jest on niezdolny do pracy. Od 2002 r. jest ciężko niepełnosprawny. Od dnia 1 października 2003 r. pobierał przez określony czas

rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, a także rentę inwalidzką.

15. W dniu 25 sierpnia 2008 r. strony rozwiązały stosunek pracy ze skutkiem od dnia 31 sierpnia 2008 r.

16. W dniu 18 marca 2009 r. W. Schulte wniosł do Arbeitsgericht Dortmund powództwo o ekwiwalent za niewykorzystany urlop w latach 2006, 2007 i 2008 w wysokości 35 dni roboczych urlopu za każdy rok, łącznie 9 162,30 EUR. Wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2009 r. Arbeitsgericht przyznał mu ekwiwalent pieniężny w wysokości 6 544,50 EUR i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Zasądzona kwota obejmuje ekwiwalent za ustawowy minimalny wymiar prawa do urlopu w wysokości 20 dni rocznie oraz roszczenie przysługujące osobom ciężko niepełnosprawnym w wysokości 5 dni rocznie za lata 2006–2008.

17. Spółka KHS wniosła apelację od tego wyroku do sądu krajowego. Twierdzi, że prawo do urlopu za lata 2006 i 2007 w każdym razie wygasło ze względu na upływ okresu, w którym przeniesienie prawa do urlopu jest dozwolone (okres dozwolonego przeniesienia), zgodnie z przepisami § 11 ust. 1 akapit trzeci układu zbiorowego. Uważa ona za nieproporcjonalne, by pracownikowi, który zachorował, przyznać pełne prawo do urlopu bez uwzględnienia terminów na przeniesienie prawa do urlopu i terminów wygaśnięcia tego prawa – w niniejszym przypadku za okres rozliczeniowy wynoszący 3 lata.

18. Sąd krajowy stwierdza, że w niniejszym przypadku prawo do urlopu W. Schultego za rok 2006 wygasło w dniu 3 marca 2008 r. na podstawie § 11 ust. 1 akapit trzeci układu zbiorowego. Dodaje, że Trybunał Sprawiedliwości orzekł w swym wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., że utrata prawa do urlopu ze względu na upływ okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia jest zgodna z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ale wyłącznie pod warunkiem, że dany pracownik miał faktyczną możliwość skorzystania z prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy. Zgodnie z tym wyrokiem pracownicy, którzy byli na zwolnieniu chorobowym w całym okresie lub po okresie, w którym przeniesienie prawa do urlopu jest dozwolone, określonego przez prawo krajowe, nie mieli takiej możliwości.

19. Sąd odsyłający jest zdania, że W. Schulte podczas całego okresu dozwolonego przeniesienia, aż do ustania stosunku pracy, nie tylko nie miał żadnej możliwości podjęcia pracy ze względów zdrowotnych, ale także był w pełni niezdolny do pracy. Nie mógł zatem, podobnie jak to było w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem umowy o pracę.

20. Jednakże sąd odsyłający nie jest przekonany, czy w takim przypadku, który został mu przedłożony do rozstrzygnięcia, należy nie stosować przepisów prawa krajowego stojących w sprzeczności z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. W istocie twierdzi, że nie uważa się za związany faktem, że w wyroku w sprawach

połączonych Schultz-Hoff i in. Trybunał orzekł także w kwestii, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 przyznaje pracownikom przebywającym na długotrwałym zwolnieniu chorobowym możliwość gromadzenia ich prawa do urlopu bez ograniczenia czasowego. Wskazuje, że jeśli by tak było, to powód w postępowaniu przed sądem krajowym ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za 60 dni urlopu; gdyby powód wykorzystał całość urlopu za okres niezdolności do pracy, miałby nawet prawo do ekwiwalentu za 140 dni roboczych.

W przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi przeczącej czy przeniesienie [prawa do urlopu] powinno być wówczas możliwe przez co najmniej 18 miesięcy?”

#### **IV — Postępowanie przed Trybunałem**

21. W tych okolicznościach Landesarbeitsgericht Hamm postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

22. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym z dnia 15 kwietnia 2010 r. wpłynął do sekretariatu Trybunału w dniu 4 maja 2010 r.

23. Uwagi na piśmie przedstawiły w terminie przewidzianym w art. 23 statutu Trybunału KHS, rządu niemiecki i duński oraz Komisja Europejska.

„Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub zwyczajom krajowym, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu [wypoczynkowego] wygasa po upływie okresu [rozliczeniowego] lub okresu [dozwolonego] przeniesienia, również wtedy gdy pracownik jest przez długi okres niezdolny do pracy (przy czym w związku z tą długotrwałą niezdolnością do pracy mógłby on zgromadzić prawa do urlopu minimalnego za wiele lat, gdyby możliwość przeniesienia tych praw nie była czasowo ograniczona)?

24. W ramach kompetencji do zarządzenia środków organizacji postępowania Trybunał zadał W. Schultemu i KHS kilka pytań pisemnych dotyczących okoliczności faktycznych, na które odpowiedziano w wyznaczonym terminie.

25. W rozprawie w dniu 3 maja 2011 r. wzięli udział w celu przedstawienia uwag przedstawiciele procesowi KHS, W. Schultego, rządów niemieckiego i duńskiego, a także Komisji.

## V — Zasadnicze argumenty stron

26. Argumenty uczestników postępowania są w dużym stopniu zbieżne, zarówno w zakresie argumentacji, jak i żądań.

27. I tak *wszyscy uczestnicy postępowania* są zgodni co do faktu, że na pierwsze pytanie pre-judycjalne należy udzielić odpowiedzi przeczącej. W istocie sugerują, by odpowiedzieć na pierwsze pytanie w ten sposób, że art. 7 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom lub zwyczajom krajowym, zgodnie z którymi prawo do urlopu lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego pracownik nie mógł wykorzystać przed ustaniem stosunku pracy ze względu na długotrwałą chorobę, wygasa po upływie pewnego okresu.

28. Zarówno KHS, jak i *rząd niemiecki* opowiadają się za ograniczeniem do osiemnastu miesięcy okresu, w którym przeniesienie prawa do urlopu jest dozwolone, w którym pracownik może wykorzystać jeszcze swój coroczny urlop wypoczynkowy, ponieważ dyrektywa 2003/88 nie wymaga, aby uprawnienia do urlopu były gromadzone bez ograniczenia w czasie. Opierają się w tym zakresie na zasadzie określonej w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej) (zwanej dalej „konwencją nr 132”), która ustanawia taki okres. Ich zdaniem okres ten jest zgodny zarówno z celem ochrony zawartym w dyrektywie 2003/88, jak i z interesami pracownika i pracodawcy. Ustanowienie

takiego okresu umożliwiłoby ich zdaniem nie tylko pokonanie trudności, na jakie napotykają pracodawcy w zakresie organizacji czasu pracy, ale także uniknięcie sytuacji, w których są oni zmuszeni do zwalniania, w stosownym przypadku, pracowników cierpiących na długotrwałe choroby.

29. *Rząd duński* także opowiada się za rozsądnym ograniczeniem w czasie, w celu uniknięcia nieograniczonego gromadzenia urlopów. Jego zdaniem cel dyrektywy 2003/88, którym jest zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, nie wymaga, by przyznawano im całość praw do urlopu za kilka kolejnych lat. Podobnie jak KHS, rząd duński odwołuje się także do obciążeń finansowych, jakie w przeciwnym wypadku musiałoby ponosić przedsiębiorstwo, gdyby na mocy art. 7 ust. 2 należało uznać prawo do nieograniczonego ekwiwalentu finansowego. Jednakże, w przeciwieństwie do KHS i rządu niemieckiego, rząd duński nie wskazuje konkretnej granicy czasowej, ale odwołuje się do zakresu uznania państw członkowskich.

30. *Komisja* podnosi, że nic nie pozwala na stwierdzenie, że prawodawca unijny, przyjmując dyrektywę 2003/88, chciał odwołać się przez analogię, w przypadku długotrwałych chorób, do maksymalnego terminu osiemnastu miesięcy, licząc od końca okresu rozliczeniowego przewidzianego w konwencji nr 132 i w ten sposób dokonać harmonizacji przepisów i zwyczajów krajowych. Określenie maksymalnego okresu, w którym przeniesienie



prawa do urlopu jest dozwolone, należy natomiast jej zdaniem do zakresu kompetencji państw członkowskich, które powinny określić zasady stosowania art. 7 dyrektywy 2003/88. Okres ten powinien jednak umożliwić realizację celów dyrektywy. Tymczasem osiemnastomiesięczny okres nie jest jej zdaniem zgodny z dyrektywą. Komisja wskazuje, że rozważania te dotyczą także prawa do ekwiwalentu wynikającego z art. 7 ust. 2, ponieważ stanowi ono pochodne i akcesoryjne wyrównanie za pierwotne prawo do urlopu, które istnieje zatem tylko w takim zakresie, w jakim może być wywiedzione z powyższego przepisu.

32. *W. Schulte* sugeruje, by odpowiedzieć na pytania prejudycjalne w ten sposób, że do państw członkowskich należy określenie w przepisach prawa wewnętrznego, w którym momencie wygasają uprawnienia do urlopu pracownika, przewidując w każdym razie możliwość przenoszenia praw przez co najmniej okres osiemnastu miesięcy.

## VI — Analiza prawna

### A — Uwagi ogólne

31. W swoich wywodach przedstawionych podczas rozprawy *W. Schulte* wyjaśnił, że żąda ekwiwalentu za urlop, z którego nie mógł skorzystać w latach 2006, 2007 i 2008, ale uściślił, że również zgodnie z prezentowanym przez niego poglądem prawnym prawa do urlopu, jak każde inne prawo podmiotowe, nie powinny także być przyznawane bez żadnego ograniczenia. Odwołuje się w tym zakresie do prawa niemieckiego, które przewiduje przedawnienie prawa do urlopu po upływie trzech lat. Odwołując się do tego uregulowania, uznał, że sądy krajowe rozstrzygające spór były upoważnione do zredukowania w stosownym przypadku wymiaru prawa do urlopu, którego dochodził. W swojej replice *KHS* zakwestionowała jednak te wywody dotyczące prawa niemieckiego i zanegowała kompetencję sądów niemieckich do dokonania z urzędu redukcji wymiaru spornych praw.

33. Poprzez pytania prejudycjalne, które należy poniżej rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy zasady orzecznicze sformułowane przez Trybunał w wyroku w sprawach połączonych *Schultz-Hoff* i in. i dotyczące wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 mają zastosowanie także w przypadku, gdy zwolnienie chorobowe pracownika jest długoterminowe i trwa wiele lat, aż do momentu ustania stosunku pracy. Celem tych pytań jest w konsekwencji co do zasady wyjaśnienie, czy, w przypadku gdy choroba pracownika trwa wiele lat, prawo Unii wymaga, by można było gromadzić uprawnienia do urlopu lub uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego, czy też, przeciwnie, państwa członkowskie powinny przewidzieć ograniczenie czasowe dla takich uprawnień.

34. Aby rozstrzygnąć tę kwestię, należy dokonać szczegółowej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 w świetle dotychczasowego orzecznictwa Trybunału dotyczącego stosunku pomiędzy, z jednej strony, prawem do urlopu zagwarantowanym przez prawo Unii, a, z drugiej strony, urlopem z powodu choroby. Najpierw należy przypomnieć zasadnicze elementy tego orzecznictwa – a w szczególności ww. wyroku – a następnie dokonać analizy, jakie wnioski wynikają z niego dla kwestii, które należy tutaj rozstrzygnąć.

35. Wcześniej wskazane jest poczynienie kilku uwag wyjaśniających przedmiot analizy. Biorąc pod uwagę ich sformułowanie, obydwa pytania prejudycjalne dotyczą prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, a tymczasem w wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wyraźnie wynika, że sąd odsyłający pyta w rzeczywistości o to, jaki jest zakres prawa do ekwiwalentu za płatny urlop, przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, ponieważ w sprawie przed sądem krajowym chodzi wyłącznie o ekwiwalent, którego W. Schulte obecnie się domaga po ustaniu stosunku pracy. Abstrahując od powyższego, wydaje mi się jednak stosowne odwołać się bezpośrednio do pytań prejudycjalnych i rozpoczęcie mojej analizy od samego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, przewidzianego w art. 7 ust. 1. Za takim podejściem przemawia okoliczność, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest pojmowane jako prawo pierwotne, podczas gdy prawo do ekwiwalentu pieniężnego należy uważać wyłącznie za prawo wtórne, które może być przyznane tylko w przypadku, gdy ze względu na ustanie stosunku pracy prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie

można już zrealizować<sup>5</sup>. Ponadto prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy ma w pewnym sensie charakter pomocniczy w stosunku do prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, co można zauważyć, między innymi biorąc pod uwagę okoliczność, że zwykle wynagrodzenie pracownika – czyli to, które musi być wypłacane w okresie odpoczynku odpowiadającym okresowi corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – jest również zdaniem Trybunału miarodajne dla obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy w razie ustania stosunku pracy<sup>6</sup>. Wnioski wynikające z wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 będą miały niewątpliwie wpływ na wykładnię art. 7 ust. 2.

*B — W przedmiocie pytań prejudycjalnych w ścisłym tego słowa znaczeniu*

1. Kluczowe elementy orzecznictwa wynikające z wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.

36. Jak już wspomniałam na wstępie, zbadam najpierw, jakie wnioski wynikają z wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.

5 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 23; wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 30; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 30.

6 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 61.

w kwestii ograniczenia w czasie możliwości powołania się na prawa nabyte do urlopu – lub prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

37. Na początku należy odwołać się do pkt 22–25 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., w których Trybunał podkreślił znaczenie przyznane przez orzecznictwo prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem należy je uznać za zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe organy krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą 2003/88<sup>7</sup>. Ustanawiając prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w prawie wtórnym prawodawca unijny dążył do zagwarantowania, by pracownik dysponował czasem na rzeczywisty odpoczynek we wszystkich państwach członkowskich „w celu zapewnienia efektywnej ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia”<sup>8</sup>. Jak wyjaśnił Trybunał w swoim orzecznictwie, prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ma na celu umożliwienie pracownikowi

odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu<sup>9</sup>.

38. W pkt 43 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. Trybunał orzekł, 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 *ustratę* tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwoleńczego przeniesienia”. Inaczej mówiąc, państwa członkowskie mają zdaniem Trybunału co do zasady swobodę w zakresie ustanawiania w ich porządkach prawnych przepisów, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownika może być wykonane tylko w bliżej określonym terminie, po upływie którego wygasa. Trybunał orzekł w szczególności co do uprawnień państw członkowskich do określania okresu przeniesienia, w którym pracownik niemożący wykorzystać swego corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie rozliczeniowym posiada dodatkową możliwość skorzystania z niego. Trybunał uzasadnił swe wnioski głównie faktem, że „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”<sup>10</sup>. Dyrektywa 2003/88 pozwala zatem co do zasady

7 — Zobacz ww. w przypisie 5 wyroki: w sprawie BECTU, pkt 43; w sprawie Merino Gómez, pkt 29; 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 48; w przedmiocie dyrektywy 2003/88 zob. ww. w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 22; wyroki: z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-277/08 Vicente Pereda, Zb.Orz. s. I-8405, pkt 18; z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb.Orz. s. I-3527, pkt 28.

8 — Zobacz ww. w przypisie 5 wyroki: w sprawie BECTU, pkt 44; w sprawie Merino Gómez, pkt 30; ww. w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 23; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Vicente Pereda, pkt 21.

9 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 25; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 30.

10 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 42.

na wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

39. Należy jednak zauważyć, że Trybunał uzależnia uprawnienia państw członkowskich do ustanawiania przepisów, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa, od zasadniczego warunku, aby pracownik, który utracił prawo, „miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy”<sup>11</sup>.

40. Trybunał orzekł, że warunek ten nie został spełniony w okolicznościach spraw połączonych Schultz-Hoff i in. Badano w niej kwestię możliwości przeniesienia prawa do urlopu o jedynie sześć miesięcy<sup>12</sup>. W świetle szczególnych okoliczności tej sprawy Trybunał orzekł, że „pracownik, który [...] przebywa na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, a nawet dłużej niż wynosi okres dozwolonego przeniesienia [prawa do urlopu] ustalony w prawie krajowym, zostaje pozbawiony jakiegokolwiek okresu zapewniającego możliwość skorzystania z co-

rocznego płatnego urlopu”<sup>13</sup>. Argumentacja Trybunału wydaje się być zainspirowana celem zapewnienia maksymalnej praktycznej skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, przewidzianego w prawie Unii, którego urzeczywistnienie nie może być zakłócanie przeszkodami wynikającymi z prawa krajowego. Jego rozumowanie opiera się na dwóch głównych aspektach, które w skrócie objaśnię.

41. Trybunał wychodzi przede wszystkim z założenia, że zwolnienie chorobowe służy wyłącznie powrotowi do zdrowia<sup>14</sup> i że ogólnie pracownik nie jest w stanie w okresie choroby skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z pkt 45 wyroku 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 wypoczynkowego 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.

11 — Ibidem, pkt 43.

12 — Bundesurlaubsgesetz (niemiecka ustawa federalna o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r., zmieniona w dniu 7 maja 2002 r., przewidywała w art. 7 ust. 3, że w przypadku przeniesienia urlopu powinien być przyznany i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy następnego roku kalendarzowego. Tymczasem w sprawie tej znaczenie miał ramowy układ zbiorowy dla pracowników zatrudnionych w Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (federalnym zakładzie ubezpieczeń dla pracowników umysłowych) (MTAng-BfA), który przewidywał w § 47 ust. 7, że urlop należy rozpocząć do dnia 30 kwietnia następnego roku urlopowego (czyli w ciągu czterech miesięcy), w przypadku gdy nie mógł być rozpoczęty przed końcem roku urlopowego. Jeśli urlop nie mógł być rozpoczęty przed dniem 30 kwietnia ze względów służbowych, z powodu niezdolności do pracy lub z powodu okresów chronionych przewidzianych w Mutterschutzgesetz (ustawie o macierzyństwie), powinien być rozpoczęty do dnia 30 czerwca (czyli w ciągu sześciu miesięcy).

13 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 44.

14 — Ibidem, pkt 25.

42. Ponadto w pkt 48 wyroku Trybunał twierdzi, że w sytuacji, w jakiej znalazł się powód przed sądem krajowym, który przebywał na zwolnieniu chorobowym w całym okresie rozliczeniowym i okresie dozwolonego przeniesienia, państwa członkowskie nie mogą przewidzieć wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, tak jak nie mogą wyłączyć jego powstania. Argumentacja ta nawiązuje do orzecznictwa Trybunału zapoczątkowanego wyrokiem w sprawie BECTU<sup>15</sup>, na mocy którego „[państwa członkowskie] są uprawnione do określania w swych przepisach wewnętrznych warunków wykonywania i wprowadzania w życie prawa do corocznego płatnego urlopu, [...] nie mogą jednak uzależnić od spełnienia jakiegokolwiek warunku samego powstania tego prawa, które wynika bezpośrednio z dyrektywy 93/104”.

43. W konsekwencji Trybunał uznaje kwestię przeniesienia w czasie prawa do urlopu za *zasadę stosowania*, której określenie należy do kompetencji państw członkowskich. Granicę kompetencji prawodawczych państw członkowskich wyznacza jednak sytuacja, w której wybrane uregulowanie wpływa na skuteczność prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w takim stopniu, że nie jest już zagwarantowane osiągnięcie celu prawa do urlopu.

44. W świetle tych rozważań Trybunał orzekł w pkt 49 wyroku, 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.

45. W pkt 62 wyroku Trybunał orzekł, że ma to zastosowanie także do ekwiwalentu pieniężnego przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. W uzasadnieniu Trybunał opiera się głównie na okoliczności, że prawa przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88 spełniają takie same funkcje. Ekwiwalent pieniężny, który powinien być wypłacony pracownikowi po ustaniu stosunku pracy, rekompensuje brak możliwości wykonania prawa do corocznego płatnego urlopu ze względu na niemożność skorzystania z niego. Trybunał twierdzi, że dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako „dwa aspekty jednego prawa”. Dlatego też orzekł on, że ten przepis dyrektywy 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

15 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie BECTU, pkt 53.

coroczny płatny urlop na rzecz pracownika w okolicznościach opisanych powyżej.

46. Należy jednak zauważyć, że – w odróżnieniu od niniejszej sprawy – nie było konieczne, aby w ramach spraw połączonych Schultz-Hoff i in. Trybunał zajmował stanowisko w kwestii, czy ograniczenie do 18 miesięcy okresu dozwolonego przeniesienia stanowi zgodny z prawem Unii warunek korzystania z minimalnego corocznego urlopu wypoczynkowego w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Przypomnę w tym względzie, że spór przed sądem krajowym w tej sprawie dotyczył praw pracownika do urlopu za lata 2004 i 2005, przy czym stosunek pracy ustał pod koniec września 2005 r. A zatem mogła w tej sprawie powstać kwestia, czy sporne prawo do urlopu za 2004 r. mogło ulec utracie po upływie dziewięciu miesięcy. Kwestia ta nie stanowiła jednakże przedmiotu ówczesnego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. W niniejszej sprawie sytuacja wyjściowa jest całkowicie odmienna. Biorąc pod uwagę, że W. Schulte żąda w ramach sporu przed sądem krajowym ekwiwalentu pieniężnego za lata od 2006 (od dnia 1 stycznia 2006 r.)<sup>16</sup> do 2008 (do momentu ustania stosunku pracy w dniu 31 sierpnia 2008 r.), a urzeczywistnienie takich praw zakładałoby okres dozwolonego przeniesienia wynoszący ponad 18 miesięcy, skierowane przez sąd odsyłający w niniejszej sprawie pytanie dotyczące możliwości

ograniczenia w czasie okresu dozwolonego przeniesienia prawa do urlopu jest w pełni uzasadnione.

47. Wreszcie należy stwierdzić, że Trybunał dotychczas nie wypowiedział się wyraźnie w kwestii, czy nieograniczone w czasie gromadzenie uprawnień do urlopu i uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wynikające z nieobecności pracowników z powodu choroby, jest dozwolone w obecnym stanie prawa, mimo iż wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. był niekiedy interpretowany w ten sposób. Niniejsza sprawa daje Trybunałowi okazję do doprecyzowania swego wcześniejszego orzecznictwa i wyjaśnienia tej kontrowersyjnej kwestii.

2. W przedmiocie kwestii, czy sens i cel art. 7 dyrektywy 2003/88 nakazują gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego

48. W świetle szczególnych okoliczności sprawy przed sądem krajowym, zwłaszcza sprzecznych interesów stron tego postępowania, powstaje uzasadnione pytanie, czy gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego rzeczywiście jest z prawnego punktu widzenia konieczne dla osiągnięcia celów wyznaczonych przez dyrektywę. W przyszłych wyrokach dotyczących prawa do urlopu Trybunał będzie musiał znaleźć celowe rozwiązanie, które umożliwi uwzględnienie w równym stopniu interesów zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Moim zdaniem należy wyjaśnić w drodze wykładni zakres praw przyznanych pracownikowi przez

<sup>16</sup> — Zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez strony na pytania Trybunału.

art. 7 dyrektywy 2003/88, aby uniknąć sytuacji, w której prawa te w ostateczności nie realizowałyby celu, który został im przypisany.

rozumując w ten sposób, nie uwzględnia się, że w rozpatrywanych sprawach nic nie uzasadniało orzekania w tym przedmiocie. Dlatego też argument ten nie jest przekonujący.

49. Rozważę zatem tę kwestię, przedstawiając jednocześnie wszystkie argumenty za i przeciw konieczności gromadzenia praw do urlopu, które należy zbadać pod kątem ich doniosłości, oceniając w stosownym przypadku zalety jednych względem drugich.

a) Argumenty za gromadzeniem uprawnień

50. Sam wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. może dostarczyć kilku argumentów na rzecz tezy, zgodnie z którą przynajmniej w niektórych sytuacjach, gdy pracownik jest nieobecny przez długi czas z powodu choroby, należałoby gromadzić uprawnienia do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego przez dłuższe okresy czasu.

51. W tym zakresie można podnieść, po pierwsze, że w wyroku tym Trybunał w znacznej mierze pozostawił otwartą kwestię teoretycznej możliwości wygaśnięcia lub przedawnienia tych uprawnień w przypadku długotrwałej choroby pracownika. Jednakże,

52. Po drugie, można oprzeć się na argumencie związanym z niepewnością, jaka co do zasady wiąże się ze stanem choroby. Jest to co prawda aspekt praktyczny, ale należy go uwzględnić w analizie ze względu na wiążące się z nim konsekwencje prawne. Trybunał odniósł się również do tego aspektu w pkt 51 wyroku, słusznie wskazując, że „zaistnienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest nieprzewidywalne”. Nierzadko zdarza się, że pojawienie się problemu zdrowotnego jest tak samo nieprzewidywalne jak koniec choroby. Między innymi dlatego niezdolność do pracy, na co wskazuje także sąd krajowy w swym postanowieniu odsyłającym<sup>17</sup>, musi być potwierdzona poprzez badanie lekarskie. Chodzi o zapewnienie pewności prawa w stosunkach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jeżeli bowiem, tak jak w postępowaniu przed sądem krajowym, istnieje niepewność co do kwestii, czy pracownik pewnego dnia wyzdrowieje, nie można całkowicie wykluczyć ewentualności, że uprawnienia do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego będą gromadzone przez lata, a pracownik nigdy nie powróci do życia zawodowego. Niezależnie od tego, co się zdarzy, wydaje się bezsporne, że podobnie jak nie można zarzucać pracownikowi, że jest nieobecny w pracy z powodu choroby, nie można także uznawać samej choroby za pretekst do odebrania mu prawa do urlopu zagwarantowanego przez prawo Unii. Podążając tropem tej argumentacji, w sytuacji takiej

<sup>17</sup> — Zobacz s. 9 postanowienia odsyłającego.

jak w postępowaniu przed sądem krajowym, logiczne byłoby stwierdzenie, że gromadzenie uprawnień do urlopu nie może być ograniczone w czasie.

państwo”<sup>18</sup>. Orzecznictwo to może być zatem rozumiane także w ten sposób, że długotrwała choroba pracownika, której koniec nie jest możliwy do przewidzenia, nie stanowi prawie dopuszczalnej przyczyny dla ustanowienia zakazu nieograniczonego gromadzenia uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

53. Teza, zgodnie z którą nieograniczone gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego jest wymagane, nie może być w każdym razie odrzucona ze względu na fakt, że sama choroba pozbawiała pracownika możliwości korzystania z praw, które mu przyznaje dyrektywa. Jak orzekł wyrażnie Trybunał w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., prawa wynikające z art. 7 dyrektywy przysługują pracownikowi niezależnie od okoliczności, czy był on chory w okresie rozliczeniowym lub w okresie dozwolonego przeniesienia prawa do urlopu, czy też nie. Powyższe wynika z pkt 40 tego wyroku, w którym Trybunał orzekł, że dyrektywa 2003/88 „nie przeprowadza żadnego rozróżnienia pomiędzy pracownikami nieobecniymi w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe – czy to krótkotrwałe, czy długotrwałe – a pracownikami, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie”. Jak wyjaśnił Trybunał w pkt 41 wyroku, oznacza to, że „jeśli chodzi o pracowników przebywających na prawidłowo udzielonym zwolnieniu chorobowym, prawo do corocznego płatnego urlopu przyznane wszystkim pracownikom przez samą dyrektywę 2003/88 [...] nie może zostać uzależnione przez dane państwo członkowskie od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym ustalonym przez to

54. Pozwolę sobie teraz na przedstawienie uwagi o innym charakterze, aby wyjaśnić nieporozumienie, które w oczywisty sposób miało wpływ na argumentację KHS. W świetle jednoznacznego stanowiska Trybunału w kwestii nienaruszalności prawa do corocznego urlopu, nawet w przypadku długotrwałej choroby, należy odrzucić twierdzenia KHS, które zmierzają do odmówienia pracownikowi prawa do urlopu ze względu na nieobecność z powodu choroby. Ze względu na opisany powyżej ścisły związek pomiędzy

18 — To stanowisko Trybunału jest zgodne z międzynarodowym prawem pracy, opisanym szczegółowo w mojej opinii z dnia 24 stycznia 2008 r. przedstawionej w ww. w przypisie 3 sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 66 i nast. Przeciwko uzależnieniu prawa do urlopu od zdolności pracownika do pracy przemawia fakt, że na mocy jednoznacznych postanowień art. 5 ust. 4 konwencji MOP nr 132 „nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy”. Ponadto art. 6 ust. 2 tej samej konwencji wyraźnie stanowi, że „okresy niezdolności do pracy, powstałe na skutek choroby lub wypadku, mogą nie być zaliczane do minimalnego corocznego urlopu płatnego”. Zobacz także podobnie W. Leinemann, *Reformversuche und Reformbedarf im Urlaubsrecht, Betriebs-Berater*, 1995, s. 1958, w którym autor stwierdza, że dla istnienia prawa nie jest istotne, czy pracownik świadczył pracę, czy też nie. Ani prawo niemieckie, ani konwencja MOP nr 132 nie uzależniają prawa do urlopu od świadczeń pracownika, ani nie postrzegają urlopu jako należnego w zamian za określoną działalność.



obydwoma prawami<sup>19</sup>, to samo musiałyby obowiązywać w odniesieniu do prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, przewidzianego w art. 7 ust. 2, którego nie można odmówić z tego względu, że z uwagi na długotrwałą chorobę<sup>20</sup> okoliczności doprowadziły do niemożliwości wykonania prawa do ekwiwalentu pieniężnego.

sądem krajowym W. Schulte miałby prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane urlopy w latach 2006–2008.

b) Argumenty przeciwko gromadzeniu uprawnień

55. Wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. powinien zatem, w zależności od sposobu, w jaki się go rozumie, wspierać tezę, zgodnie z którą w określonych sytuacjach, w których pracownik jest nieobecny przed długi czas z powodu choroby, gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego może być wymagane nawet przez długie okresy<sup>21</sup>. Taka wykładnia tego orzecznictwa oznacza, że w postępowaniu przed

56. Uprzedzając wniosek płynący z mojej analizy, stwierdzam, że nie uważam, aby gromadzenie praw do urlopu było wymagane z prawnego punktu widzenia do osiągnięcia zamierzonego celu, czyli wypoczynku. Taka wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88 byłaby w ostateczności sprzeczna zarówno z interesami pracownika, jak i pracodawcy. Poniżej przedstawię szereg argumentów na poparcie mojego stanowiska.

19 — Zobacz pkt 35 niniejszej opinii.

20 — Zobacz G. Dornbusch, L. Ahner, *Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei Fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4/2009, s. 182, zgodnie z którym prawo do ekwiwalentu pieniężnego jest ograniczone w tym sensie, że prawo do urlopu, które miałyby zostać zastąpione, powinno móc być wykonane w momencie ustania umowy pracy. Autorzy są zdania, że jeśliby prawo do urlopu nie mogło być wykonane ze względu na utrzymujący się brak zdolności do pracy pracownika, to w końcu również zastępujący je surogat nie mógłby zostać wykonany.

21 — Zobacz C. Eppinger, *Zur Bilanzierung von Urlaubsrückstellungen im Lichte der aktuellen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung*, *Der Betrieb*, 1/2010, s. 10, który rozumie nowe orzecznictwo Trybunału w ten sposób, że prawo do niewykorzystanych dni urlopu, a zatem także dni nabytych w okresach nieobecności, nie może przepaść w kolejnym roku. F. Bauckhage-Hoffer, M. Buhr, J.J. Roeder, *Aktuelle Entwicklungen im deutschen Urlaubsrecht unter europarechtlichem Einfluss*, *Betriebs-Berater*, 8/2011, s. 505, są zdania, że ostatnie orzecznictwo Trybunału prowadzi do uznania nieograniczonego zakresu praw do urlopu chorych pracowników. B. Gaul, D. Josten, H. Strauf, *EuGH: Urlaubsanspruch trotz Dauerkrankheit*, *Betriebs-Berater*, 2009, s. 489, wywodzą z braku możliwości utraty uprawnień do urlopu ze względu na długotrwałą chorobę pracownika, że te uprawnienia są przenoszone na kolejny rok po upływie okresu przeniesienia.

i) Wymóg szybkiego wykonania uprawnień

57. Jak orzekł Trybunał w wyroku w sprawie Federatie Nederlandse Vakbewegin<sup>22</sup>, aby urlop wywierał w pełni skutek polegający na pozytywnym oddziaływaniu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, musi on być wykorzystany w roku, w którym jest on

22 — Wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbewegin, *Zb.Orz.* s. I-3243, pkt 30; ww. w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 30.

przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku, chociaż w tym względzie czas wycoczynku nie traci swego znaczenia, gdy jest wykorzystany później, na przykład podczas okresu dozwolonego przeniesienia prawa do urlopu. Rząd niemiecki<sup>23</sup>, Komisja<sup>24</sup> i KHS<sup>25</sup> słusznie zauważają, że orzecznictwo to należy rozumieć w ten sposób, że powinna jednak istnieć określona bliskość w czasie pomiędzy okresem rozliczeniowym a rzeczywistym wykorzystaniem corocznego urlopu<sup>26</sup>. Nawet jeśli, jak potwierdzono w orzecznictwie, nieobecności w pracy z powodu choroby nie stanowią z pewnością dla pracodawcy prawnie dopuszczalnej przyczyny dla odmówienia prawa do corocznego urlopu, jest jednakże bezsporne, że prawo do urlopu jest w pewien sposób związane z realizowanym przez siebie celem. Przekłada się to na istnienie związku zarówno czasowego, jak i przyczynowego pomiędzy świadczoną wcześniej pracą a urlopem. W takich okolicznościach nie dostrzegam, w jaki sposób urlop mógłby spełniać swą funkcję, gdyby był wykorzystywany dopiero po wielu latach nieobecności w pracy. Cel corocznego urlopu, którym jest odpoczynek od wysiłków i stresu związanych z pracą w danym roku oraz odzyskanie sił poprzez wytchnienie i korzystanie z wolnego czasu podczas urlopu, aby stawić czoło pracy w ciągu reszty roku, nie byłby zatem osiągnięty, gdyby urlop był wykorzystywany dopiero wiele lat później.

ii) Brak wyraźnego wzmocnienia efektu wycoczynku

58. Poza tym nie dostrzegam, dlaczego gromadzenie uprawnień do urlopu przez wiele lat miałyby być bezwzględnie konieczne do osiągnięcia celu wycoczynku. Co do zasady wycyznyk, który ma umożliwić urlop, może zostać zapewniony jeszcze w momencie, gdy przyznawany jest nowy urlop, do którego prawa powstają w kolejnym roku. Strony postępowania jednak nie dowiodły, że podwojenie, a nawet potrojenie minimalnego corocznego urlopu doprowadziłoby do wzmocnienia efektu wycoczynku<sup>27</sup>. Nie wydaje się, żeby tak w rzeczywistości było. Przeciwnie, sensowne i odpowiednie wydaje się zachowanie rozsądnego stosunku ilościowego pomiędzy urlopem a rzeczywistą potrzebą wycoczynku. Taki odpowiedni stosunek może być stwierdzony, w przypadku gdy przyznany urlop ma co prawda wymiar większy od minimalnego corocznego urlopu w wymiarze czterech tygodni, przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ale bez jego zwykłego zwielokrotnienia.

23 — Zobacz pkt 29 uwag rządu niemieckiego.

24 — Zobacz pkt 27 uwag Komisji.

25 — Zobacz s. 11, 12 uwag KHS.

26 — Zobacz także G. Dornbusch, L. Ahner, op.cit. (ww. w przypisie 20), s. 182.

27 — Zobacz podobnie B. Gaul, D. Josten, H. Strauf, op.cit. (ww. w przypisie 21), s. 501, którzy wskazują, że zwielokrotnienie corocznego urlopu nie prowadzi do proporcjonalnie większego wycoczynku pracownika oraz że w każdym razie ten wycyznyk nie jest nawet obowiązkowy, mając na uwadze fakt, że podczas urlopu możliwe jest podejmowanie wielu innych działań.

iii) Niekorzystne skutki dla integracji ekonomicznej i społecznej pracownika

obawa, że będzie to miało kontrproduktywny wpływ na jego karierę<sup>28</sup>.

— Ryzyko związane z integracją zawodową pracownika

59. Poza tym moim zdaniem dla określenia, czy ewentualne gromadzenie uprawnień do urlopu jest wymagane z prawnego punktu widzenia, konieczne jest rozpatrzenie innego aspektu, na który KHS słusznie moim zdaniem zwróciła uwagę. Wypoczynek, który jest celem urlopu pracownika, z ekonomicznego punktu widzenia odpowiada wzajemnemu interesowi pracownika i pracodawcy. Jeśli uznamy pracę ludzką, czy to w formie pracy fizycznej, czy też umysłowej (kapitał ludzki) za czynnik produkcji, niepodważalnie w interesie pracodawcy leży to, by pracownik, po wykorzystaniu prawa do corocznego urlopu, na nowo podjął pracę i udostępnił swoje kompetencje przedsiębiorstwu. Ten interes pokrywa się w pełni z interesem pracownika, ponieważ można rozsądnie stwierdzić, że po upływie okresów nieobecności z powodu choroby ponowne podjęcie pracy jest co do zasady zamierzonym celem. KHS słusznie zatem twierdzi, że pracownikowi powracającemu do zdrowia należy dać szansę ponownego podjęcia pracy. Jeśli jednak zostanie on odcięty od działalności zawodowej poprzez wykorzystywanie długotrwałych i ciągłych urlopów, oprócz corocznego urlopu, istnieje

60. Prawodawca unijny nie może zmierzać do przyznania pracownikowi prawa socjalnego, którego wykonywanie prowadziłyby pośrednio do wspierania ekonomicznego i społecznego wykluczenia pracownika. Wystarczy przypomnieć w tym kontekście, że dyrektywa 2003/88 została wydana na podstawie art. 137 ust. 2 WE w celu zapewnienia ochrony i bezpieczeństwa pracownika i że działalność regulacyjna prawodawcy unijnego zmierza zgodnie z art. 137 ust. 1 WE do urzeczywistnienia celów określonych w art. 136 WE. To postanowienie traktatu ma co prawda charakter programowy, ale nie oznacza to, że jest ono pozbawione jakiegokolwiek skutku prawnego. Zostało uznane, że posiada ono istotne znaczenie dla wykładni innych postanowień traktatu i wtórnego prawa wspólnotowego w dziedzinie prawa socjalnego<sup>29</sup>. To postanowienie traktatu przewiduje jako wiążące cele „odpowiednią ochronę socjalną” pracownika,

28 — Zobacz s. 11, 12 uwag KHS.

29 — Wyroki: z dnia 17 marca 1993 r. w sprawach połączonych C-72/91 i C-73/91 *Sloman Neptun*, Rec. s. I-887, pkt 26; z dnia 29 września 1987 r. w sprawie 126/86 *Gimenez Zaera*, Rec. s. 3697, pkt 14. Podobnie S. Krebber, *EUV/EGV – Kommentar*, Hrsg. von Christian Calliess, Matthias Rufert, 3. Aufl., München 2007, Art. 136 EGV, Randnrn. 31, 38, s. 1578 i nast.; a także R. Rebhahn, M. Reiner, *EU-Kommentar*, Hrsg. von Jürgen Schwarze, 2. Aufl., Art. 136 EGV, Randnr. 6, s. 1328, którzy wskazują, że zasadnicza funkcja art. 136 WE polega na zapewnieniu pomocy w zakresie wykładni prawa wtórnego i innych postanowień prawa pierwotnego.

ale także „promowanie zatrudnienia” i „roz-wój zasobów ludzkich pozwalający podno-sić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wyłączeniu”. Należy zatem zaniechać takiej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88, która stałaby na przeszkodzie po-wrotowi pracownika cierpiącego na długo-trwałą chorobę na rynek pracy.

ekonomicznej i społecznej pracownika. W tym kontekście należy uwzględnić, że nie-korzystne skutki wynikające dla pracodawcy zarówno z długiej nieobecności pracowni-ka, jak i obciążenia finansowego związane-go z gromadzeniem uprawnień do urlopu i ekwiwalentu – które omówię szczegółowo poniżej – mogą zachęcać do jak najszybsze-go zwalniania pracowników cierpiących na długotrwałe choroby, w celu uniknięcia tych niekorzystnych skutków<sup>30</sup>. W tym zakresie można przychylić się do twierdzenia KHS<sup>31</sup>, że istnieje prawdopodobieństwo, iż małe i średnie przedsiębiorstwa będą skłaniane do zwalniania pracowników cierpiących na dłu-gotrwałe choroby. Taka niekorzystna dla inte-gracji ekonomicznej i społecznej pracownika wykładnia byłaby jednoznacznie sprzeczna z przypomnianymi powyżej celami określo-nymi w art. 136 WE.

— Ryzyko dla utrzymania stosunku zatrudnienia

61. Wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88 sprzyjająca nieograniczonemu gromadzeniu uprawnień do urlopu i ekwiwalentu pieniężnego mogłaby ponadto mieć poważne konsekwencje, podważające *prima facie* korzystny charakter takiej wykładni dla pracownika. Jak wynika z powyższych rozważań stosunek pracy jest i pozostaje kluczem do integracji

30 — Zobacz G. Dornbusch, L. Ahner, op.cit. (ww. w przypisie 20), s. 183, wyjaśniają, że, w przypadku gdy pracownik długo-trwałe niezdolny do pracy nabywa w sposób ciągły i bez wyraźnego ograniczenia w czasie uprawnienia do urlopu, które będą musiały być przedmiotem ekwiwalentu pieniężnego w razie ustania stosunku pracy, pracodawca zastanowi się poważnie w przyszłości, czy kontynuować stosunek pracy z tym pracownikiem, czy też korzystniejsze byłoby dla niego doprowadzenie do jego ustania. Autorzy ci uważają, że wyrok Trybunału w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. zapewnia słabą ochronę pracowników, ponieważ pracownicy, o których mowa, mogą oczekiwać, że ich umowa zostanie wypowiedziana wcześniej ze względu na chorobę. Według S. Kriegera, C. Arnolda, *Urlaub 1. + 2. Klasse – Das BAG folgt der Schultz-Hoff Entscheidung des EuGH, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 10/2009, s. 533, w odniesieniu do długotrwałe chorych pracowników przedsięwzięcia muszą rozważyć, czy w celu uniknięcia przyszłych obciążeń z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop i utworzenia odpowiednich rezerw nie powinny one dążyć do wcześniejszego ustania stosunku pracy. Nie wykluczają oni jednak, że w przyszłości pojawiają się jeszcze przypadki, w których pracodawcy ze względów socjalnych będą powstrzymać się od wypowiedzania takich stosunków pracy. G. Straube, C. Hilgenstock, *Jeder Urlaub ist eine kleine Kündigung – Schultz-Hoff in der Praxis, Arbeitsrecht Aktuell*, 2010, s. 333, uważają, że nie jest nieuzasadniona obawa, że pracodawca wcześniej wypowie stosunek pracy z powodu choroby pracownika, aby zapobiec „nagromadzeniu innych praw”. R. Glaser, H. Lüders, § 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH, *Betriebs-Berater*, 2006, s. 2692, są zdania, że w przypadku pracowników zdolnych do pracy bezterminowe przeniesienie uprawnień do urlopu mogłoby prowadzić do wywierania presji na pracodawców, skłaniającej ich do wcześniejszego „rozstania się” z pracownikami cierpiącymi na długotrwałe choroby poprzez wypowiedzenie umowy. W przeciwnym bowiem wypadku doszłoby do zgromadzenia znacznych uprawnień do urlopu, które w przypadku ustania stosunku pracy prowadziłyby do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, co mogłoby być ze znaczną niekorzyścią dla interesów przedsiębiorstw.

31 — Zobacz s. 11 uwag KHS.

iv) Ryzyko obciążeń organizacyjnych i finansowych dla małych i średnich przedsiębiorstw

62. Jak słusznie podkreśla rząd duński<sup>32</sup>, nieobecność pracowników cierpiących na długotrwałe choroby wiąże się co do zasady ze znacznymi trudnościami w zakresie organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach, ponieważ ta okoliczność zmusza je do podjęcia środków organizacyjnych koniecznych dla zastąpienia w stosowny sposób chorego pracownika<sup>33</sup>. Jeśli pracownik wykorzystuje jednorazowo bezpośrednio po swoim powrocie ze zwolnienia chorobowego wszystkie swoje uprawnienia do corocznego urlopu wypoczynkowego, czy nawet z tytułu wielu lat rozliczeniowych, sytuacja pierwotnie uważana za tymczasową może ostatecznie utrzymać się. Trudności te są tym trudniejsze do przezwyciężenia, im mniejsze jest przedsiębiorstwo<sup>34</sup>.

32 — Zobacz pkt 15 uwag rządu duńskiego.

33 — Rzecznik generalna J. Kokott także porusza tę kwestię w pkt 32 swojej opinii z dnia 12 stycznia 2006 r. w ww. w przypisie 22 sprawie *Federatie Nederlandse Vakbeweging*. Wskazuje, że nadmierne gromadzenie uprawnień do urlopu może prowadzić do praktycznych problemów z ich wykorzystaniem. W szczególności w przypadku dłuższego urlopu poza normalnym okresem urlopowym często trudno będzie zagwarantować zastępstwo na czas urlopu.

34 — Zobacz w tym kontekście F. Durán López, *Notas sobre la incidencia de la situación de incapacidad temporal en el disfrute del derecho a vacaciones* – Comentario a las Sentencias del Tribunal de Justicia UE de 20 de enero de 2009 y de 10 de septiembre de 2009, y del Tribunal Supremo, Social, de 24 de junio de 2009, *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2010, s. 125, który wskazuje na różnorodne interesy pracowników i pracodawców. Autor jest zdania, że korzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu musi być zawsze zgodne z interesem pracodawcy. A zatem w celu określenia okresów urlopu należy na przykład uwzględnić nadrzędne względy wynikające z interesów przedsiębiorstwa.

63. Nie można także zapominać o obciążeniach finansowych, które ewentualnie musiałyby ponosić przedsiębiorstwa, gdyby były zobowiązane, po ustaniu stosunku pracy z pracownikiem chorym przez długi czas, do wypłaty ekwiwalentu finansowego z tytułu kilku następujących po sobie lat, w trakcie których zgromadzone zostały uprawnienia do urlopu<sup>35</sup>. Jak wskazała kilkakrotnie KHS<sup>36</sup> w swych uwagach pisemnych, te obciążenia są znaczne.

64. Z badania postanowień prawa pierwotnego w zakresie polityki socjalnej Unii – przede wszystkim art. 136 WE i art. 137 ust. 2 WE – wynika, że we wprowadzaniu w życie celów polityki socjalnej aspekty ekonomiczne odgrywają także istotną rolę. I tak z tych dwóch postanowień wynika, że poprawa warunków pracy poprzez zbliżenie ustawodawstwa nie może mieć miejsca bez jednoczesnego uwzględnienia potrzeby utrzymania konkurencyjności gospodarki. Ponadto art. 137 ust. 2 lit. b) WE wskazuje, że dyrektywy wydane na tej podstawie prawnej „unikają nakładania administracyjnych,

35 — Zobacz C. Eppinger, op.cit. (ww. w przypisie 21), s. 10, który wskazuje na koszty, jakie mogłyby powstawać w przyszłości dla przedsiębiorstw ze względu na przyszłe uprawnienia do urlopu. G. Straube, C. Hilgenstock, op.cit. (ww. w przypisie 30), s. 333, wskazują także, że możliwość gromadzenia znacznych uprawnień do urlopu przez wiele lat wiązałyby się z bardzo wysokim ryzykiem finansowym dla pracodawców. B. Gaul, D. Josten, H. Strauf, op.cit. (ww. w przypisie 21), s. 500, wychodzą z założenia, że przeniesienie na wiele lat uprawnień do urlopu i wynikające z tego uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego mogłyby doprowadzić do znacznych obciążeń ekonomicznych.

36 — Uwagi KHS, s. 10–13.

finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw”. To stanowisko znajduje potwierdzenie w drugim motywie dyrektywy 2003/88. Za pomocą tego przepisu prawodawca unijny zmierza do ochrony małych i średnich przedsiębiorstw<sup>37</sup>, ponieważ w sposób domyślny wychodzi z założenia, że małe przedsiębiorstwa, z różnych względów, są stosunkowo bardziej narażone na koszty przez określone przez państwo warunki pracy<sup>38</sup>. Omawiane postanowienia wskazują, że wydając dyrektywy w dziedzinie prawa socjalnego należy koniecznie brać także pod uwagę konsekwencje ekonomiczne tych uregulowań. Moim zdaniem Trybunał jest także zobowiązany do postępowania w ten sposób, gdy wykonuje swoje kompetencje w zakresie wykładni zarówno treści, jak i zakresu przepisu prawa Unii. Cięży na nim obowiązek dokonywania wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 z uwzględnieniem wyżej wymienionych wytycznych wynikających z prawa pierwotnego, tak aby zachować odpowiednią równowagę pomiędzy interesami pracownika i pracodawcy.

65. Przekonujące argumenty rządu duńskiego i KHS prowadzą do stwierdzenia, że w pełni nieograniczone prawo do przyznania całości urlopu za kilka następujących po sobie lat może, w zależności od przypadku, stanowić ograniczenie finansowe w rozumieniu

art. 137 ust. 2 lit. b) WE, które stanowiłoby nadmierne obciążenie dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę opisane niekorzystne skutki dla integracji ekonomicznej i społecznej pracownika oraz okoliczności, które wykazują, że gromadzenie uprawnień do urlopu lub do ekwiwalentu pieniężnego niekoniecznie służyłoby osiągnięciu celu wypoczynku, nie dostrzegam powodu, dla którego należałoby nakładać na przedsiębiorstwa taki ciężar.

v) Ryzyko wypaczenia charakteru prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop

66. Dotychczas przedstawione argumenty przeciwko gromadzeniu uprawnień dotyczyły głównie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego i tylko w zakresie, w jakim było to istotne, również prawa do ekwiwalentu pieniężnego stanowiącego rekompensatę za niewykorzystany urlop, zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Jednakże konieczne jest bardziej szczegółowe zbadanie konsekwencji gromadzenia uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego, w szczególności w świetle zarzutu podniesionego przez KHS, zgodnie z którym takie gromadzenie doprowadziłoby ostatecznie do „zdegradowania urlopu do roli zwykłego dobra ekonomicznego”<sup>39</sup>. Należy zatem starać się,

37 — Zobacz ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie BECTU, pkt 60.

38 — Zobacz R. Rebhahn, M. Reiner, op.cit. (ww. w przypisie 29), Art. 137 EGV, Randnr. 73, s. 1369.

39 — Zobacz s. 14 uwag KHS.

by nie nadać temu przepisowi wykładni, która nie uwzględniałaby wynikającej z tego przepisu funkcji ekwiwalentu pieniężnego, który jest w nim przewidziany. Mając na uwadze cel tego uregulowania, nie można *prima facie* odrzucić zarzutu podniesionego przez KHS.

67. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego, w które przekształca się prawo do urlopu po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi ogólnego roszczenia odszkodowawczego ani roszczenia pieniężnego, lecz surogat urlopu, który nie może być już wykorzystany ze względu na ustanie stosunku pracy<sup>40</sup>. Na taki charakter prawny prawa do ekwiwalentu pieniężnego jako surogatu wskazuje również brzmienie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Zgodnie bowiem z tym przepisem urlop może być „zastąpiony” ekwiwalentem pieniężnym, a nie jest przedmiotem „odszkodowania”. Celem ekwiwalentu jest stworzenie pracownikowi sytuacji finansowej, która pozwala na

nadrobienie jego corocznego urlopu wypoczynkowego w warunkach porównywalnych z tymi, w których znalazłby się, gdyby nadal pracował i otrzymywał wynagrodzenie za urlop na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88<sup>41</sup>. Dlatego też zwykle wynagrodzenie za pracę, czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającego corocznemu płatnemu urlopowi, jest również miarodajne dla obliczania wysokości tego ekwiwalentu pieniężnego. Trybunał podkreśla ten istotny aspekt wynagrodzenia w okresie urlopu w pkt 56 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., w którym stwierdza, że celem ekwiwalentu pieniężnego przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 jest zapobieżenie temu, żeby ze względu na niemożność wykorzystania corocznego płatnego urlopu związaną z ustaniem stosunku pracy skorzystanie przez pracownika z tego prawa, „choćby w formie pieniężnej”, nie było wyłączone.

68. Perspektywa nieograniczonego gromadzenia uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego może doprowadzić pracownika, dla którego ta zależność nie jest w pełni oczywista, do zrozumienia sensu tego uregulowania w odmienny sposób i do powstania u niego błędnego oczekiwania, iż zamiast surogatu za wynagrodzenie za urlop przysługującego mu odszkodowanie z okazji ustania stosunku pracy. Taki sposób rozumowania doprowadziłby do

40 — Zobacz podobnie G. Dornbusch, L. Ahner, *op.cit.* (ww. w przypisie 20) s. 182, którzy odmawiają zakwalifikowania prawa do ekwiwalentu pieniężnego jako roszczenia odszkodowawczego czy pieniężnego B. Gaul, D. Josten, H. Strauf, *op.cit.* (ww. w przypisie 21), s. 489, opisują prawo do ekwiwalentu pieniężnego jako surogat prawa do urlopu. Zdaniem R. Glasera, H. Lüdersa, *op.cit.* (ww. w przypisie 30), s. 2693, w przypadku prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop chodzi o surogat prawa do urlopu w naturze. Nie chodzi o prawo do odszkodowania, ale o prawo do wypłaty kwoty pieniężnej w oparciu o wytyczne obowiązujące w zakresie urlopów. Prawo pracownika do bycia zwolnionym z obowiązku pracy, które nie jest wykonane ze względu na ustanie stosunku pracy, powinno być zrekompensowane. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego jest zatem – poza zwolnieniem z obowiązku pracy, które już nie może mieć miejsca – związane takimi samymi warunkami, jak zastępowane przez nie prawo do urlopu.

41 — Wniosek ten wynika z ww. w przypisie 3 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 60) i ww. w przypisie 7 wyroku w sprawach połączonych Robinson-Steele i in., pkt 58, w których Trybunał orzekł, że 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, a także wynika ze stwierdzenia zawartego w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 61, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny przewidziany w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 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.

nadania prawu do ekwiwalentu pieniężnego za płatny urlop znaczenia, którego nie przypisuje mu prawo. To błędne rozumienie charakteru prawnego ekwiwalentu pieniężnego mogłoby, w zależności od systemu prawnego i sytuacji wyjściowej, mieć niekorzystne skutki dla pracodawcy, zwłaszcza w przypadku, gdy pracownik w trakcie negocjacji warunków zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron lub odnośnych ugód sądowych, nalegałby, by prawa do ekwiwalentu nie były wyraźnie określone w ten sposób, ale by były realizowane w formie wypłaty odszkodowania, tak aby uniknąć opodatkowania tych kwot lub uwzględnienia ich na potrzeby obowiązku ubezpieczenia społecznego. O ile bowiem prawo do ekwiwalentu pieniężnego nie jest wyraźnie włączone jako takie do warunków umowy, pracownicy zachowują po zawarciu umowy możliwość ponownego dochodzenia tych praw do ekwiwalentu pieniężnego<sup>42</sup>. Pracodawca ma zatem zasługujący na ochronę interes prawny w tym, by nie istniały żadne wątpliwości co do charakteru prawnego prawa do ekwiwalentu pieniężnego i aby po ustaniu stosunku pracy zaistniała sytuacja pewności prawa.

69. Niebezpieczeństwo to można zneutralizować dzięki zwięzającej wykładni art. 7 ust. 2

dyrektywy 2003/88, opartej na sensie i celu przepisu. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego, przewidziana w tym przepisie, nie może, jak wynika pośrednio z motywu drugiego, a także z art. 1 ust. 1 dyrektywy, mieć innego celu niż ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracownika. To związanie ekwiwalentu pieniężnego celem wyjaśnia także, dlaczego prawodawca unijny przyznaje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystanie płatnego urlopu tylko w szczególnym przypadku ustania stosunku pracy i nie umożliwia ponadto żadnego odstępstwa od tej zasady na podstawie art. 17 ust. 1 dyrektywy<sup>43</sup>. Biorąc zatem pod uwagę, że względu na ścisłe związanie celem uregulowania, że gromadzenie uprawnień do urlopu nie gwarantuje zwielokrotnienia efektu odpoczynku, co zostało już wyjaśnione, nie dostrzegam, w jakim zakresie gromadzenie uprawnień do ekwiwalentu miałyby być bezwzględnie konieczne do osiągnięcia ww. celu. Przeciwnie, gromadzenie uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego doprowadziłoby do postawienia w korzystnej sytuacji pracownika i obciążenie pracodawcy, czego nie uzasadnia prawny cel tego uregulowania.

70. Nieograniczone w czasie gromadzenie uprawnień do ekwiwalentu pieniężnego przez wiele lat nie jest zatem bezwzględnie wymagane dla urzeczywistnienia funkcji wypoczynku, jaką ma spełniać prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

42 — G. Straube, C. Hilgenstock, op.cit. (ww. w przypisie 30), s. 333, wskazują, w odniesieniu do prawa niemieckiego, że uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy podlegają opodatkowaniu i uwzględnieniu na potrzeby określenia składek na ubezpieczenie społeczne.

43 — Wyżej wymieniony w przypisie 22 wyrok w sprawie *Federatie Nederandse Vakbeweging*, pkt 29; ww. w przypisie 5 wyroki: w sprawie *Merino Gómez*, pkt 30; w sprawie *BECTU*, pkt 44.



## c) Wniosek częściowy

zadanego przez sąd krajowy i zbadam, czy ograniczenie do osiemnastu miesięcy możliwości przeniesienia w czasie jest zgodne z prawem Unii.

71. W świetle wszystkich tych rozważań dochodzę do wniosku, że nieograniczone w czasie gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego nie jest wymagane przez prawo Unii w celu zapewnienia zrealizowania celów art. 7 dyrektywy 2003/88.

3. Zgodność z prawem Unii ograniczenia w czasie możliwości przeniesienia prawa do urlopu i prawa do ekwiwalentu pieniężnego

a) Wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. jako punkt wyjścia

72. W pierwszej części mojej analizy stwierdziłam, że Trybunał jeszcze nie zajął stanowiska w kwestii, czy nieograniczone w czasie gromadzenie uprawnień do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego, wynikające z nieobecności pracowników z powodu choroby, jest wymagane w świetle prawa Unii. W drugiej części rozważyłam tę kwestię i za pomocą systematycznej i teleologicznej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 doszłam do wniosku, że takie gromadzenie nie jest wymagane przez prawo Unii. Teraz dokonam analizy pytania

73. Uznanie możliwości ograniczenia w czasie uprawnień do urlopu nabytych przez pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu chorobowym stworzy konieczność dalszego rozwoju orzecznictwa. Punktem wyjścia powinien być wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., który udziela niezbędnych wskazówek w tym zakresie. W wyroku tym znalazła wyraz koncepcja, w myśl której pracownik powinien w każdym razie mieć możliwość skorzystania z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, które zostało mu przyznane przez dyrektywę, aby konkretne zastosowanie tej zasady prawa socjalnego Unii, uznanej za zasadę o szczególnej wadze, nie zostało ostatecznie zakłócone. Nie można ocenić w sposób ogólny zakresu naruszenia tej zasady, gdyż zależy on raczej od szczególnych okoliczności danego przypadku. Jest oczywiste, że choroba pracownika stanowi niewątpliwie istotną okoliczność, która może zakłócić wykonywanie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ale nie można wywodzić z wyroku, że chorobę należy traktować jako jedyną istotną okoliczność. Wydaje się raczej, że wyjątkowo istotne znaczenie będą miały krajowe przepisy lub zwyczaje prawne mające zastosowanie do pracownika oraz kwestia, czy umożliwiają one faktyczne skorzystanie z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego.

74. Stanowisko Trybunału w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. należy zatem oceniać w kontekście krajowych przepisów prawnych, które miały zastosowanie do sporu przed sądem krajowym w tej sprawie. Przyczynami, dla których Trybunał orzekł, że nie istnieje możliwość rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego urlopu, były, po pierwsze, wyjątkowo krótki okres dozwolonego przeniesienia (kilka miesięcy), a po drugie okoliczność, że wygaśnięcie prawa do urlopu przewidziane przez układ zbiorowy nie uwzględniało w sposób dostateczny wyjątkowych okoliczności, takich jak niezdolność pracownika do pracy.

proceeds to examining the limits, as art. 7 of the Directive determines for the scope of recognition of Member State laws.

b) W przedmiocie czasowego ograniczenia okresu, w którym przeniesienie prawa jest dozwolone

75. W tym kontekście nie można wykluczyć co do zasady, że w innych okolicznościach uwzględniających w odpowiedni sposób potrzeby pracownika w zakresie urlopu oraz nieprowadzących do podważenia jego prawa, wygaśnięcie takich praw po upływie określonego terminu mogłoby być w świetle orzecznictwa Trybunału zgodne z prawem Unii<sup>44</sup>. Jeśli odnośnie warunki są spełnione, mamy do czynienia z przypadkiem uznanym przez Trybunał za typowy, o którym mowa w pkt 38 niniejszej opinii. Powstaje jeszcze kwestia, w jakich okolicznościach przypadek ten występuje. Poszukiwanie odpowiedzi

76. Z przyjętej przeze mnie perspektywy należy w każdym razie kategorycznie wykluczyć całkowitą utratę tych praw, ponieważ oznaczałoby to nieodwracalną stratę dla pracownika. Wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. należy zatem rozumieć w ten sposób, że korzystanie z prawa do urlopu nie może być uniemożliwione poprzez określenie trudnych do spełnienia warunków urzeczywistnienia tego prawa. Taka sytuacja będzie jednak występowała często w przypadku długotrwałej choroby pracownika, ponieważ chory pracownik nie mógłby uniknąć automatycznej i całkowitej utraty prawa do urlopu ze względu na upływ czasu. Co do zasady możliwość skorzystania przez niego z prawa do urlopu będzie zależeć od daty powrotu do zdrowia. W tym zakresie przyjęcie przez państwa członkowskie szczególnych przepisów jest niezbędne. Aby uniknąć podważenia celów dyrektywy, wydaje się zatem konieczne zagwarantowanie pracownikowi co najmniej prawa do salda urlopu, z którego mógłby skorzystać w stosownym przypadku, w razie powrotu do zdrowia i do pracy.

44 — Podobnie B. Mestre, *Evolution in continuity – the ECJ reinforces its protection of the right to annual leave*, *European Law Reporter*, No 2, 2009, s. 62, który zauważa, że utrata prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego po upływie określonego okresu nie jest koniecznie sprzeczna z prawem Unii, pod warunkiem że pracownik miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy.

Ta konieczność została słusznie podkreślona przez rząd niemiecki<sup>45</sup> w uwagach pisemnych. Można jedynie rozważać częściowe wygaśnięcie prawa do urlopu.

77. W związku z powyższymi rozważaniami pojawia się kwestia zarówno długości okresu, po którego upływie prawo do urlopu może wygasać, jak i zakresu tego salda urlopu. Rozpatrując te aspekty bardziej szczegółowo, okazuje się, że są one ściśle ze sobą związane, ponieważ określenie okresu wynoszącego przykładowo, ponad dwanaście miesięcy, w każdym razie wykraczającego poza okres dozwolonego przeniesienia prawa za pierwszy rok i okres rozliczeniowy za kolejny rok rozliczeniowy, które to okresy się pokrywają, skutkowałoby zsumowaniem uprawnień do urlopu za co najmniej dwa lata. Dopiero po upływie terminu, po którym następuje utrata prawa do urlopu za pierwszy rok, wymiar prawa do urlopu ponownie byłby obniżany do liczby dni urlopu odpowiadającej minimalnemu corocznemu urlopowi wypoczynkowemu.

78. Strony postępowania, z wyjątkiem W. Schultego, jednomyślnie podkreśliły konieczność ograniczenia w czasie prawa do urlopu. Jak zasugerowali zarówno sąd krajowy, jak i niektórzy uczestnicy postępowania, akceptowalna z praktycznego punktu

widzenia metoda tego ograniczenia polegałaby na zastosowaniu przez analogię uregulowań konwencji MOP nr 132. Artykuł 9 ust. 1 tej konwencji, której znaczenie dla wykładni dyrektywy 2003/88 zostało ostatnio podkreślone przez Trybunał w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.<sup>46</sup>, przewiduje, że coroczny płatny urlop „powin[ien] być udzielon[ym] i wykorzystan[ym] nie później niż w ciągu roku, a pozostała część corocznego urlopu płatnego nie później niż w ciągu 18 miesięcy od końca roku, za który przysługuje prawo do urlopu”. Przepis ten należy rozumieć jako maksymalną granicę czasu<sup>47</sup> i oznacza on, że po upływie określonego dotychczas nim okresu istniejące dotychczas uprawnienia do urlopu podlegają utracie.

79. Biorąc pod uwagę, że określenie ograniczenia czasowego dla przenoszenia uprawnień do urlopu na następny rok należy do kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania zasad wykonywania prawa do corocznego urlopu przez pracownika, kompetencja Trybunału ogranicza się do stwierdzenia, czy ograniczenie czasowe jest zgodne

46 — Wyżej wymieniony w przypisie 3 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 38. Zobacz dyskusję w piśmiennictwie na temat znaczenia, jakie należy nadać w prawie Unii konwencjom MOP. M. Korda, F. Pennings, The legal character of international social security standards, *European Journal of Social Security*, 10 (2008), No 2, s. 132, którzy twierdzą, że Unia Europejska nie posiada kompetencji do tworzenia wiążących standardów w zakresie zabezpieczenia społecznego. Dlatego też konwencje podpisane w ramach MOP i Rady Europy mają fundamentalne znaczenie dla opracowania międzynarodowych standardów w tym zakresie. B. Bercusson, The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden 2008, s. 58 i nast., opowiada się za bardziej aktywną rolą Trybunału w celu ustanowienia europejskiego modelu socjalnego, który powinien uwzględniać standardy MOP przy wykładni pierwotnego i wtórnego prawa Unii. J. Murray, The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, twierdzi, że istnieje silna konwergencja pomiędzy dyrektywą dotyczącą czasu pracy a prawem MOP w zakresie przedmiotu i celu uregulowania.

47 — Zobacz także G. Dornbusch, L. Ahner, op.cit. (ww. w przypisie 20), s. 182; R. Glaser, H. Lüders, op.cit. (ww. w przypisie 30), s. 2692; W. Leinemann, op.cit. (ww. w przypisie 18), s. 1959.

45 — Punkt 35 uwag pisemnych rządu niemieckiego.

z prawem Unii, biorąc w szczególności pod uwagę konieczność wspierania osiągnięcia celów dyrektywy<sup>48</sup>.

80. Co do zasady prawo Unii nie stoi na przeszkodzie ograniczeniu w czasie uprawnień do urlopu pracownika, takiemu jak przewidziane w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132, ponieważ art. 7 dyrektywy 2003/88 nie jest oparty na założeniu, że prawo do urlopu jest przyznawane bez ograniczenia w czasie. Jak już wskazałam, odpowiada to także wykładni dokonanej przez Trybunał w pkt 43 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., w którym orzekł on, że państwa członkowskie mają swobodę w przyjmowaniu przepisów, obejmujących nawet utratę prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jednak pod warunkiem że pracownik „miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy”. Za zasadniczym zaakceptowaniem koncepcji ograniczenia w czasie, stosowanym już od wielu lat we wspomnianym uregulowaniu międzynarodowym, przemawia także szósty motyw dyrektywy, na mocy którego w odniesieniu do organizacji czasu pracy należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy.

81. Okres przewidziany w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132 byłby w każdym razie zgodny z celem ochrony określonym w art. 7 dyrektywy, ponieważ pracownik dysponowałby w ten

sposób aż dwuipółletnim okresem na skorzystanie z minimalnego corocznego urlopu z tytułu danego roku urlopowego. Okres ten wydaje się obiektywnie wystarczająco długi, by zagwarantować faktyczną możliwość skorzystania z prawa. Poza tym pracownikowi nadal zapewnia się, po długotrwałej chorobie, wystarczająco długi okres na odpoczynek<sup>49</sup>. W przypadku powrotu do pracy miałyby także prawo do urlopu w wymiarze co najmniej ośmiu tygodni<sup>50</sup>, a w razie powrotu w pierwszej połowie trzeciego roku korzystałby nawet z prawa do urlopu w wymiarze dwunastu tygodni<sup>51</sup>. Saldo urlopu byłoby zatem w każdym razie zagwarantowane. W świetle korzyści, jakie przyjęcie tego uregulowania niesie dla pracownika, należy przyjąć, że ustanowiony przez Trybunał warunek, którego ustawodawca krajowy musi przestrzegać, aby zgodnie z prawem przewidzieć wygaśnięcie prawa do urlopu, jest faktycznie spełniony.

82. Ograniczenie w czasie możliwości przeniesienia uprawnień do urlopu pracownika do osiemnastu miesięcy byłoby także zgodne z interesami pracodawcy i przyczyniłoby się zatem ostatecznie do zapewnienia odpowiedniej równowagi pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Podczas bowiem gdy pracownikowi zapewniałoby się w każdym razie odpowiedni czas na odpoczynek, pracodawca

48 — Zobacz pkt 43 niniejszej opinii.

49 — Składający się z dwunastu tygodni w roku urlopowym (okres rozliczeniowy) oraz osiemnastu tygodni po upływie roku urlopowego (okres przeniesienia).

50 — Jest to urlop za rok bieżący i poprzedni.

51 — Jest to urlop za rok bieżący i dwa poprzednie lata urlopowe.

miałby pewność, że nie doprowadzi to do gromadzenia w nieskończoność uprawnień do urlopu ani do związanych z tym trudności w zakresie organizacji pracy. Podobnie jest w odniesieniu do obciążeń finansowych, które wiążą się z uprawnieniami do ekwiwalentów pieniężnych gromadzonych przez długi czas. Przewidywalność i możliwość wyliczenia tych obciążeń finansowych, ze względu na ograniczenie w czasie prawa do urlopu, umożliwiłyby pracodawcy ustanowienie rezerw mieszczących się jeszcze w rozsądnych granicach finansowych. W świetle korzyści płynących z ograniczenia w czasie prawa do urlopu pracodawcy nie byłoby już skłaniani do pozbycia się „ograniczeń społecznych”<sup>52</sup>, których dotychczas doświadczali w stosunku do poważnie chorych pracowników, znajdujących się w trudnym położeniu życiowym, ani do korzystania z nieporządných narzędzi polityki personalnej i socjalnej, jakimi są zwalnianie pracowników lub rozwiązywanie umów o pracę.

osiemnastomiesięcznego okresu jest konieczne z prawnego punktu widzenia. Chodzi bowiem tutaj o bardzo specyficzne uregulowanie, które nie jest szczegółowo uzasadnione. Odzwierciedla ono pewien konsensus pomiędzy państwami sygnatariuszami konwencji. Przeciwno przejściu wspomnianej koncepcji w tej właśnie formie – przy czym mam na myśli jedynie określenie osiemnastomiesięcznego okresu – przemawia nie tylko brzmienie motywu szóstego dyrektywy 2003/88, który w zakresie organizacji czasu pracy ustanawia obowiązek „*wzięcia pod uwagę zasad* [MOP]”. Jak wykaże, to sformułowanie pozwala na stwierdzenie, że prawodawca nie zamierzał przejmować wszystkich zasad przyjętych na szczeblu międzynarodowym w zakresie prawa pracy i to niezależnie od kwestii, czy uwzględniają one w sposób wystarczający szczególny charakter prawa Unii.

### c) Zakres uznania państw członkowskich w odniesieniu do określenia okresu

83. O ile żaden element struktury prawa Unii w zakresie organizacji czasu pracy nie stoi na przeszkodzie przejściu ogólnej koncepcji ograniczenia w czasie praw do corocznego urlopu wypoczynkowego – takiej jak przewidziana w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132 – uzasadnione są wątpliwości, czy przyjęcie przewidzianego w tym przepisie

84. W uzasadnieniu można wskazać najpierw fakt, że w celu transpozycji dyrektywy 2003/88 należy wyłącznie „wziąć pod uwagę” zasady MOP, co z semantycznego punktu widzenia wydaje się zezwalać na pewien zakres swobodnej oceny w ramach dokonywania transpozycji. Następnie można przywołać fakt użycia w dyrektywie słowa „zasady”. „Zasady” z punktu widzenia metodologii prawa charakteryzują się tym, że jako normy zobowiązują one do czegoś, co może mieć swój wyraz w wymogu, zezwoleniu lub

52 — Pojęcie użyte przez B. Gaula, D. Jostena, H. Straufa, op.cit. (ww. w przypisie 21), s. 501.

zakazie<sup>53</sup>. Wymagają one, aby coś było realizowane w jak największym stopniu, na jaki pozwalają możliwości prawne i praktyczne. Zasady ustanawiają zatem wymogi optymalnego zachowania i charakteryzują się tym, że mogą być spełnione w różnych stopniach i że wymagany stopień ich spełnienia nie zależy tylko od możliwości praktycznych, ale także prawnych. Dziedzina możliwości prawnych jest określana przez przeciwnie zorientowane zasady i reguły<sup>54</sup>.

znaczną przeszkodę. Niezależnie od wieloletniej współpracy pomiędzy Unią Europejską a MOP w dziedzinie polityki ekonomicznej i społecznej oraz udziału wielu państw członkowskich, sama Unia Europejska nie posiada, jako organizacja ponadnarodowa, ani statusu umawiającej się strony<sup>56</sup>, ani statusu obserwatora w ramach MOP. A zatem zgodność aktów prawa Unii z prawem MOP może być co do zasady oceniana, tylko jeżeli Unia sama uzna, że jest nim związana.

85. Moim zdaniem autonomia unijnego porządku prawnego ustanowiona przez traktaty<sup>55</sup>, której strażnikiem jest Trybunał, stanowi

86. Poza tym aspektem należy zauważyć, że zastosowanie przez analogię osiemnastomiesięcznego okresu, jak słusznie podkreśla Komisja, przyczyniłoby się ostatecznie do realizacji częściowej harmonizacji przepisów i zwyczajów prawa krajowego, podczas gdy z art. 7 dyrektywy 2003/88 nie wynika, na jaki czas prawo do urlopu, a w przypadku ustania stosunku pracy, prawo do ekwiwalentu pieniężnego, powinny być przyznane w sytuacji długotrwałej choroby. Nic nie pozwala również na stwierdzenie, że prawodawca unijny zamierzał odwołać się w takim przypadku przez analogię do maksymalnego okresu dozwolonego przeniesienia wynoszącego osiemnaście miesięcy po zakończeniu roku rozliczeniowego, przewidzianego w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132. Ze względu na brak

53 — Zobacz R. Alexy, *Theorie der Grundrechte*, Baden-Baden 1985, s. 72.

54 — Zobacz R. Alexy, op.cit. (ww. w przypisie 53), s. 75 i nast.; podobnie A. Röthel, *Europäische Methodenlehre*, Hrsg. von Karl Riesenhuber, § 12, Randnr. 37, s. 289, który wskazuje, że zasady nie wyrażają „niewzruszalnych” wzorców i często wchodzi między sobą w interakcje, tworząc „dynamiczny system”. K. Larenz, *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 6. Aufl., Heidelberg 1991, s. 169, twierdzi, że zasady nie obowiązują bez wyjątków i mogą być ze sobą w opozycji lub konflikcie. Nie są oparte na założeniu wyłączności, co oznacza, że nie mogą być formułowane w formie „jeśli i wyłącznie jeśli”. Autor jest zdania, że zasady uzyskują swoją właściwą treść dopiero w wyniku oddziaływania na siebie, w ramach którego uzupełniają i ograniczają się wzajemnie. Aby mogły być stosowane, muszą być skonkretyzowane przez zasady bardziej szczegółowe i ocenę dokonywaną w świetle indywidualnych sytuacji. W. Frenz, *Handbuch Europarecht*, Berlin 2009, Band 4 (Europäische Grundrechte) § 11, Randnr. 438, s. 133, uważa, że zasady charakteryzują się tym, że ich treść nie może być w pełni urzeczywistniona. Są raczej zorientowane na osiągnięcie sytuacji optymalnej. Aby cele wyznaczone w zasadach zostały określone bardziej szczegółowo, konieczne jest podjęcie dalszych środków.

55 — Zobacz wyroki: z dnia 5 lutego 1963 r. w sprawie 26/62 Van Gend & Loos, Rec. s. 1, 3; z dnia 15 lipca 1964 r. w sprawie 6/64 Costa przeciwko ENEL, Rec. s. 1141. Zobacz opinia w sprawie 1/91 z dnia 14 grudnia 1991 r., Rec. s. I-6079, pkt 35; a także w sprawie 1/09 z dnia 8 marca 2011 r., Zb.Orz. s. I-1137, pkt 67.

56 — Zobacz S. Böhmert, *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, s. 211, który rozpatruje kwestię ewentualnego upoważnienia ówczesnej Wspólnoty Europejskiej.

w art. 7 dyrektywy 2003/88 uregulowania obowiązującego w skali Unii, należy uznać, że okres ten regulują zasady stosowania<sup>57</sup> tego artykułu, a zatem krajowe przepisy lub zwyczaje, przy czym muszą one umożliwić zrealizowanie celów dyrektywy.

87. Na obecnym etapie rozwoju prawa Unii należy w każdym razie zbadać, czy w niniejszym przypadku przepisy lub zwyczaje krajowe umożliwiają pracownikowi korzystanie z praw przyznanych mu przez dyrektywę 2003/88, przy czym zakres tych praw należy określić w świetle art. 7 ust. 1 dyrektywy.

88. Ograniczenie okresu dozwolonego przeniesienia do osiemnastu miesięcy, tak jak przewiduje to art. 9 ust. 1 konwencji nr 132, po którego upływie prawo pracownika do urlopu podlega utracie, wydaje się w każdym razie ustanawiać okres wystarczająco długi i w związku z tym ostatecznie właściwy, by umożliwić pracownikowi faktyczne skorzystanie z jego prawa do corocznego urlopu w rozumieniu wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. Należy podkreślić, że okres ten ma walor orientacyjny i że dokonując transpozycji do prawa krajowego, państwa

członkowskie powinny w miarę możliwości traktować go jako punkt wyjścia. Wymaga tego, moim zdaniem, ww. motyw szósty dyrektywy 2003/88, który ustanawia związek pomiędzy prawem Unii a prawem MOP.

89. Z przywołanych powyżej względów<sup>58</sup> ten związek nie jest jednak tak silny i w związku z tym nie skutkuje z punktu widzenia prawa w taki sposób, aby dla prawa Unii jedynie wiążąca była określona w art. 9 ust. 1 konwencji nr 132 górna granica. Przeciwnie, wydaje się z punktu widzenia prawa dopuszczalne, aby państwa członkowskie określały okresy innej długości. Biorąc mianowicie pod uwagę, że dyrektywa 2003/88 określa zgodnie z jej art. 1 ust. 1 tylko „minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy” i że art. 15 nie pozbawia państw członkowskich prawa „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”, wydaje się logiczne przyznanie państwom członkowskim w innym porządku prawnym możliwości przyjmowania przepisów przewidujących w stosownym przypadku okresy korzystniejsze dla pracownika. Państwa członkowskie nie mogą w każdym razie odmówić określenia bardziej korzystnych okresów, powołując się na maksymalną granicę zawartą w art. 9 ust. 1

57 — Zobacz pkt 43 niniejszej opinii.

58 — Zobacz pkt 84, 85 niniejszej opinii.

konwencji nr 132, ponieważ konwencje MOP ustanawiają minimalne standardy międzynarodowe, poza które prawo Unii może wykroczyć<sup>59</sup>. Dotyczy to w szczególności dyrektywy 2003/88, która w niektórych kwestiach wykacza poza minimalne wymogi określone w konwencji nr 132, przewidując na przykład minimalny coroczny urlop w wymiarze czterech tygodni w miejsce trzech tygodni przewidzianych w art. 3 ust. 3 konwencji.

d) Wniosek częściowy

90. Dla celów niniejszego postępowania pre-judycjalnego z powyższego wynika, że możliwość przeniesienia prawa do corocznego urlopu może być zagwarantowana na okres minimum osiemnastu miesięcy, ale nie jest wymogiem, aby tak właśnie było. Na pytanie drugie należy zatem udzielić odnośnej odpowiedzi.

91. Podsumowując, należy stwierdzić, że w sytuacji takiej, jaka była rozpatrywana w sporze przed sądem krajowym, która charakteryzuje się długimi okresami choroby pracownika, optymalne wyważenie interesów pracownika i pracodawcy przy poszanowaniu celów dyrektywy jest zapewnione, w przypadku gdy zostaje dokonane ograniczenie czasowe okresu dozwolonego przeniesienia, tak by prawo do urlopu, które powstało w roku rozliczeniowym, wygasło po upływie określonego terminu, o ile cel prawa do urlopu zostanie zagwarantowany także w odniesieniu do pracowników cierpiących na długotrwałe choroby. Oznacza to, że po ustaniu stosunku pracy odnośne uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego również muszą wygasnąć. Saldo urlopu odpowiada wtedy prawu do urlopu, które powstało w kolejnym roku.

59 — Zobacz M. Korda, F. Pennings, op.cit. (ww. w przypisie 46), s. 134, którzy wskazują na to, że umowy międzynarodowe zawarte po drugiej wojnie światowej w ramach MOP określają jedynie minimalne standardy. Podobnie również S. Böhmert, op.cit. (ww. w przypisie 56), s. 211, która za cel MOP uznaje zagwarantowanie we wszystkich umawiających się państwach pewnego minimum praw. Wniosek ten wynika z art. 19 ust. 8 konstytucji MOP, zgodnie z którym „w żadnym razie przyjęcie przez Konferencję konwencji lub zalecenia lub ratyfikacja konwencji przez członka nie mogą być uważane jako mające wpływ na jakąkolwiek ustawę, decyzję, zwyczaj lub umowę, zapewniające zainteresowanym pracownikom bardziej korzystne warunki aniżeli te, które przewiduje konwencja lub zalecenie”. Członkowie MOP mogą zatem utrzymywać w mocy bądź ustanawiać wyższe standardy. Z drugiej strony mogą oni obniżyć poziom ochrony przyznany przez dalej idące uregulowanie krajowe do poziomu standardów MOP.

92. Ustalenie okresu, po upływie którego prawo do urlopu i do ekwiwalentu pieniężnego wygasa, stanowi zasadę stosowania, określaną przez przepisy lub zwyczaje krajowe, które powinny jednakże zagwarantować osiągnięcie celów dyrektywy. Osiągnięcie tych celów należy stwierdzić w danym przypadku w świetle celów wyznaczonych w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Możliwość przeniesienia prawa ograniczona do osiemnastu miesięcy spełnia w każdym razie te cele. Możliwość przeniesienia prawa tylko o sześć miesięcy,



jak w przypadku spraw połączonych Schultz-Hoff i in., nie jest natomiast zgodna z tymi wymogami<sup>60</sup>.

skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu”.

#### 4. Uwagi końcowe

93. W perspektywie dalszego rozwoju orzecznictwa konieczne jest umiejscowienie wniosku z wykładni dokonanej po dokonaniu powyższej analizy w kontekście stwierdzeń sformułowanych przez Trybunał w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.

94. W wyroku tym Trybunał orzekł:

„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

95. Moim zdaniem to stwierdzenie Trybunału należy uzupełnić w ten sposób, by uwzględnić szczególne okoliczności niniejszego przypadku i przewidzieć ograniczenie uprawnień w czasie:

— Artykuł 7 ust. 1 i 2 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego lub prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wraz z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, nawet jeśli pracownik był długotrwale niezdolny do pracy, o ile okres dozwolonego przeniesienia jest ustalony w ten sposób, by zagwarantować zrealizowanie celu pierwotnego prawa do odpoczynku.

— Możliwość przeniesienia prawa podczas co najmniej osiemnastomiesięcznego okresu po upływie roku rozliczeniowego jest zgodna z tym wymogiem, ale nie jest bezwzględnie wymagana przez prawo Unii. Państwa członkowskie mają natomiast swobodę w zakresie przyjmowania innych przepisów, przy poszanowaniu ograniczeń przewidzianych przez dyrektywę.

60 — Zobacz pkt 40, 74 niniejszej opinii.

96. Moja pierwsza propozycja rozstrzygnięcia ma charakter ogólny i wyraża ideę, że ograniczenie prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego lub do ekwiwalentu pieniężnego jest co do zasady możliwe z punktu widzenia prawa Unii, o ile jest jeszcze zgodne z celem odpoczynku, jaki ma spełniać coroczny urlop wypoczynkowy. Pozwala ona między innymi na częściowe wygaśnięcie

tych praw po upływie okresu, który powinny ustalić państwa członkowskie. Celem mojej drugiej propozycji jest udzielenie odpowiedzi na drugie pytanie sądu krajowego, przy czym stwierdzam, że ograniczenie możliwości przeniesienia prawa do urlopu do osiemnastomiesięcznego okresu jest zgodne z prawem Unii.

## VII — Wnioski

97. Uwzględniając powyższe rozważania, proponuję, by na zadane przez Landesabbeitsgericht Hamm pytania prejudycjalne Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

- 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 należy interpretować 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 wypoczynkowego.

- 2) Artykuł 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego lub prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wraz z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, nawet jeśli pracownik był długotrwale niezdolny do pracy, o ile okres dozwolonego przeniesienia jest ustalony w ten sposób, by zagwarantować zrealizowanie celu pierwotnego prawa do odpoczynku.
  
- 3) Możliwość przeniesienia prawa podczas co najmniej osiemnastomiesięcznego okresu po upływie roku rozliczeniowego jest zgodna z tym wymogiem, ale nie jest bezwzględnie wymagana przez prawo Unii. Państwa członkowskie mają natomiast swobodę w zakresie przyjmowania innych przepisów, przy poszanowaniu ograniczeń przewidzianych przez dyrektywę.