

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 22 listopada 2011 r.*

W sprawie C-214/10

mającej za przedmiot wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE, złożony przez Landesarbeitsgericht Hamm (Niemcy) postanowieniem z dnia 15 kwietnia 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 maja 2010 r., w postępowaniu:

KHS AG

przeciwko

Winfriedowi Schultemu,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.C. Bonichot i U. Lõhmus, prezesi izb, A. Rosas, E. Levits (sprawozdawca), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen i A. Arabadjiev, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: B. Fülöp, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 3 maja 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu KHS AG przez P. Brassego, Rechtsanwalt,

— w imieniu W. Schultego przez H.J. Teubera, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego, C. Blaschkego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu duńskiego przez V. Pasternak Jørgensen oraz S. Juula Jørgensena, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez F. Erlbachera oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 lipca 2011 r.,

wydaje następujący

Wyrok

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

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy KHS AG a W. Schultem, jej wcześniejszym pracownikiem, w przedmiocie zgłoszonego przez tego ostatniego żądania wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, którego nie mógł on wykorzystać w latach 2006–2008 z powodu zawału serca.

Ramy prawne

Konwencja nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy

- 3 Zgodnie z art. 9 konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej):

„Nieprzerwanej części corocznego płatnego urlopu, o której mowa w art. 8 ust. 2, udziela się i wykorzystuje [się ją] najpóźniej jeden rok – a pozostałą część corocznego płatnego urlopu najpóźniej 18 miesięcy – po upływie roku, w którym prawo do urlopu zostało nabyte”.

- 4 Konwencja ta została podpisana przez 14 państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym Republikę Federalną Niemiec.

Uregulowania Unii

- 5 Zgodnie z motywem 6 dyrektywy 2003/88/WE:

„Należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy, włączając w to również zasady odnoszące się do pracy w porze nocnej”.

6 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Cel i zakres

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

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

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

[...]”

7 Artykuł 7 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Urlop roczny [coroczny urlop wypoczynkowy]

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 i/lub w praktyce krajowej.

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

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

Uregulowania krajowe

- 9 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, zatytułowanym „Prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego”:

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

- 10 Paragraf 3 BUrlG, zatytułowany „Wymiar urlopu”, stanowi w ust. 1:

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

- 11 Paragraf 7 BUrlG, zatytułowany „Moment udzielenia urlopu, możliwość przeniesienia urlopu oraz ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystanego urlopu”, 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 naglące potrzeby zakładu pracy lub względy dotyczące pracownika. W przypadku przeniesienia urlopu jest on udzielany i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego roku kalendarzowego.

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

- 12 Paragraf 13 BUrlG przewiduje, że układy zbiorowe mogą ustanowić odstępstwo od niektórych przepisów tej ustawy, w tym od jej § 7 ust. 3, o ile odstępstwo to nie jest niekorzystne dla pracownika.

- 13 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 „EMTV”) przewiduje w § 11, zatytułowanym „Zasady udzielania urlopu”:

„1. Osoby zatrudnione/praktykanci mają w każdym roku urlopowym prawo do [corocznego] 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 mu 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”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 14 W. Schulte pracował jako ślusarz w spółce KHS – i przedsiębiorstwie będącym jej poprzednikiem – od kwietnia 1964 r.. Jego umowa o pracę jest objęta zakresem zastosowania EMTV. Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zagwarantowane przez EMTV obejmuje 30 dni rocznie.

- 15 W styczniu 2002 r. W. Schulte miał zawał serca, w następstwie którego stał się ciężko niepełnosprawny i został uznany za niezdolnego do pracy. Od października 2003 r. pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, a także rentę inwalidzką. Ta sytuacja trwała do dnia 31 sierpnia 2008 r., z którą to datą stosunek pracy W. Schultego został zakończony.

- 16 W marcu 2009 r. W. Schulte wniósł do Arbeitsgericht Dortmund (sądu pracy w Dortmundzie) pozew o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okresy rozliczeniowe odpowiadające latom kalendarzowym 2006, 2007 i 2008.
- 17 Arbeitsgericht Dortmund przyznał mu ekwiwalent pieniężny w odniesieniu do tych trzech okresów, w zakresie w jakim kwota żądana przez W. Schultego obejmuje ekwiwalent za minimalny wymiar prawa do urlopu w wysokości 20 dni rocznie przewidziany przez prawo Unii, do którego doliczonych zostało, zgodnie z prawem niemieckim, 5 dni rocznie przysługujących osobom ciężko niepełnosprawnym.
- 18 W apelacji od wyroku wydanego przez ten sąd KHS AG twierdzi, że prawo W. Schultego do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za lata 2006 i 2007 wygasło z powodu upływu okresu, w którym przeniesienie prawa do urlopu jest dozwolone (okresu dozwolonego przeniesienia) zgodnie z § 11 ust. 1 akapit trzeci EMTV.
- 19 Landesarbeitsgericht Hamm podnosi, że zgodnie z uregulowaniem krajowym i EMTV prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za lata 2007 i 2008 istniało jeszcze w chwili rozwiązania umowy o pracę i że jedynie prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za rok 2006 wygasło z powodu upływu terminu dozwolonego przeniesienia, wynoszącego łącznie piętnaście miesięcy.
- 20 Sąd krajowy nie wyklucza jednak, że wynikająca z uregulowania krajowego utrata prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za rok 2006 może być niezgodna z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

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

- „1) 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)?
- 2) W przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi przeczącej – czy przeniesienie prawa do urlopu powinno być wówczas możliwe przez co najmniej 18 miesięcy?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

22 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd krajowy pragnie ustalić w istocie, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym – poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego

wygasa – gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych.

- 23 W kwestii tej należy przypomnieć, po pierwsze, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), która została skodyfikowana przez dyrektywę 2003/88 (zob. wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29; 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; a także z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, pkt 22).
- 24 Ponadto Trybunał miał już okazję zbadania wprowadzania w życie i sposobu stosowania tej zasady prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przez właściwe organy krajowe w odniesieniu do pracowników pozbawionych możliwości skorzystania z okresów corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego z powodu zwolnień chorobowych, których czas trwania nie wykraczał poza czas trwania odpowiednich okresów rozliczeniowych przewidzianych przez odnośne prawo krajowe (ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 19).
- 25 W ramach tej oceny Trybunał zauważył, że przepis krajowy ustalający okres dozwolonego przeniesienia niewykorzystanych urlopów corocznych po upływie okresu rozliczeniowego zasadniczo realizuje cel, którym jest zapewnienie pracownikowi pozbawionemu możliwości skorzystania z urlopu corocznego dodatkowej możliwości wykorzystania tego urlopu. Ustanowienie takiego okresu stanowi jeden z warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu i z tego względu zasadniczo należy do kompetencji państw członkowskich (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 42).

- 26 I tak Trybunał stwierdził, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej sposób wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, jednak pod warunkiem, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 43).
- 27 Tymczasem należy stwierdzić, że pracownik, który – tak jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym – przebywa na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, a nawet dłużej, niż wynosi okres dozwolonego przeniesienia ustalony w prawie krajowym, zostaje pozbawiony jakiegokolwiek okresu zapewniającego możliwość skorzystania z corocznego płatnego urlopu.
- 28 Choć z przywołanego wcześniej orzecznictwa wynika, że przepis prawa krajowego określający okres dozwolonego przeniesienia nie może przewidywać wygaśnięcia prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego bez zapewnienia temu ostatniemu faktycznej możliwości skorzystania z tego prawa, wniosek ten musi zostać zrelatywizowany w specyficznych okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym.
- 29 W przeciwnym wypadku pracownik taki jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, niezdolny do pracy przez czas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych [lat], miałby prawo zgromadzenia, w nieograniczonym wymiarze, wszystkich praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w okresie swojej nieobecności w pracy.
- 30 Jednakże prawo do gromadzenia w nieograniczonym wymiarze praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w takim okresie niezdolności do pracy nie odpowiadałoby już celowi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

- 31 Otóż należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, uznane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej kartą) i w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma podwójny cel, mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 25).
- 32 W kwestii tej Trybunał podkreślił co prawda, że choć pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku, to jednak czas wypoczynku nie traci pod tym względem swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego (wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 30; a także ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 30).
- 33 Niemniej jednak należy stwierdzić, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabyte przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych może odpowiadać dwóm aspektom celu tego prawa wskazanym w pkt 31 niniejszego wyroku jedynie w zakresie, w jakim przeniesienie nie wykracza poza pewne granice czasowe. Po przekroczeniu tego limitu coroczny urlop wypoczynkowy jest bowiem pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku, utrzymując jedynie swoją funkcję jako okres wytchnienia i wolnego czasu.
- 34 W konsekwencji, z uwagi na cel prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przyznanego bezpośrednio przez prawo Unii każdemu pracownikowi, pracownik niezdolny do pracy przez czas kilku następujących po sobie lat, pozbawiony przez prawo krajowe możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w tym okresie, nie może mieć prawa do gromadzenia w nieograniczonym wymiarze praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych podczas tego okresu.

- 35 Jeżeli chodzi o okres dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa w przypadku gromadzenia praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego podczas okresu niezdolności do pracy, należy zbadać – w świetle art. 7 dyrektywy 2003/88 i biorąc pod uwagę poprzedzające go motywy – czy okres dozwolonego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, określony na 15 miesięcy przez przepisy lub praktyki krajowe, takie jak układy zbiorowe, może być rozsądnie kwalifikowany jako okres, po upływie którego coroczny płatny urlop wypoczynkowy jest pozbawiony swojego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku.
- 36 W tym kontekście należy uwzględnić następujące kwestie.
- 37 Prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, ma nie tylko szczególną wagę, co zostało wskazane w pkt 23 niniejszego wyroku, lecz zostało poza tym uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty.
- 38 Z tego wynika, że poszanowanie tego prawa, którego celem jest ochrona pracownika, wymaga, aby każdy okres dozwolonego przeniesienia uwzględniał specyficzne okoliczności, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy przez czas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych. I tak okres ten musi w szczególności gwarantować pracownikowi możliwość dysponowania, w razie potrzeby, okresami wypoczynku, które mogą zostać rozłożone, zaplanowane i dostępne w dłuższej perspektywie czasu. Każdy okres dozwolonego przeniesienia musi znacznie wykraczać poza czas trwania okresu rozliczeniowego, w odniesieniu do którego został przyznany.
- 39 Ten sam okres musi również chronić pracodawcę przed ryzykiem nadmiernego gromadzenia okresów nieobecności pracownika i trudnościami w organizacji pracy, które nieobecności te mogłyby powodować.

- 40 W niniejszej sprawie okres dozwolonego przeniesienia określony przez §11 ust. 1 akapit trzeci EMTV wynosi 15 miesięcy, czyli jest dłuższy niż okres rozliczeniowy, z którym jest związany, co odróżnia niniejszą sprawę od sprawy, w której wydany został wyżej wymieniony wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., gdzie okres dozwolonego przeniesienia wynosił sześć miesięcy.
- 41 W kwestii tej należy zauważyć ponadto, że zgodnie z art. 9 ust. 1 konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej) nieprzerwanej części corocznego płatnego urlopu udziela się i wykorzystuje się ją najpóźniej rok – a pozostałą część corocznego płatnego urlopu najpóźniej 18 miesięcy – po upływie roku, w którym prawo do urlopu zostało nabyte. Przepis ten można rozumieć w ten sposób, że został on oparty na założeniu, zgodnie z którym po upływie ustanowionego w nim terminu cel prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może już zostać w pełni osiągnięty.
- 42 Zatem w świetle faktu, że zgodnie ze swym motywem 6 dyrektywa 2003/88 bierze pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy, obliczenie okresu dozwolonego przeniesienia powinno uwzględniać cel prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, który wynika z art. 9 ust. 1 tej konwencji.
- 43 Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, można rozsądnie przyjąć, że okres dozwolonego przeniesienia wynoszący 15 miesięcy, taki jak w postępowaniu przed sądem krajowym, nie jest niezgodny z celem tego prawa, ponieważ zapewnia on zachowanie przez to prawo pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku.
- 44 W konsekwencji na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym – poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – gromadzenie

praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych.

W przedmiocie pytania drugiego

- ⁴⁵ W świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

- ⁴⁶ Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

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 nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym – poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego

wygasa – gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych.

Podpisy