



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 19 września 2013 r.\*

Szczególne procedury kontroli wyroku Sądu T-268/11 P — Służba publiczna — Odmowna decyzja Komisji w sprawie przeniesienia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego urzędnik nie mógł wykorzystać w danym okresie rozliczeniowym z powodu długotrwałego zwolnienia chorobowego — Artykuł 1e ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej — Artykuł 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego — Dyrektywa 2003/88/WE — Artykuł 7 — Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego — Zasada prawa socjalnego Unii — Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej — Naruszenie jedności i spójności prawa Unii

W sprawie C-579/12 RX-II

mającej za przedmiot szczególną procedurę kontroli, na podstawie art. 256 ust. 2 akapit drugi TFUE, wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie T-268/11 P Komisja przeciwko Strackowi, wydanego w postępowaniu:

**Komisja Europejska,**

przeciwko

**Guidowi Strackowi**, byłemu urzędnikowi Komisji Europejskiej, zamieszkałemu w Kolonii (Niemcy),

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan i A. Prechal (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu G. Stracka przez H. Tettenborna, Rechtsanwalt,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez B. Eggers, J. Curalla i H. Kraemera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Rady Unii Europejskiej przez P. Plazę Garcię, M. Bauera i J. Hermanna, działających w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: niemiecki.

uwzględniając art. 62a i art. 62b akapit pierwszy statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej,  
po wysłuchaniu rzecznika generalnego,  
wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Przedmiotem niniejszego postępowania jest poddanie szczególnej procedurze kontroli wyroku Sądu Unii Europejskiej (izba ds. odwołań) z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie T-268/11 P Komisja przeciwko Strackowi (zwanego dalej „wyrokiem z dnia 8 listopada 2012 r.”), na mocy którego Sąd uchylił wyrok Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie F-120/07 Strack przeciwko Komisji, stwierdzający nieważność decyzji Komisji z dnia 15 marca 2007 r. ograniczającej do dwunastu liczbę przeniesionych dni corocznego urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez G. Stracka w 2004 r. (zwaney dalej „sporną decyzją”).
- 2 Szczególna procedura kontroli dotyczy zagadnienia, czy w świetle orzecznictwa Trybunału w zakresie prawa do płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego, postrzeganego jako zasada prawa socjalnego Unii, które jest również zapisane wprost w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwaney dalej „kartą”) i o którym mowa w szczególności w dyrektywie 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), wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. narusza jedność lub spójność prawa Unii ze względu na to, że Sąd Unii Europejskiej, jako sąd rozpoznający odwołanie, dokonał wykładni:
  - art. 1e ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”) w ten sposób, że nie obejmuje on wymagań dotyczących organizacji czasu pracy, o których mowa w dyrektywie 2003/88, w tym w szczególności płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego, oraz,
  - następnie, art. 4 załącznika V do omawianego regulaminu pracowniczego w ten sposób, że przepis ów oznacza, iż prawo do przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym maksymalny ustalony w tym przepisie wymiar może zostać przyznane wyłącznie w razie wystąpienia przeszkód związanych z czynnościami wykonywanymi przez urzędnika w ramach pełnienia przez niego obowiązków służbowych.

### Ramy prawne

#### *Karta*

- 3 Artykuł 31 karty, zatytułowany „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy”, stanowi:
  - „1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
  - 2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

### *Regulamin pracowniczy*

- 4 Artykuł 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, zawarty w tytule I, „Przepisy ogólne”, stanowi:

„Urzędnikom w okresie aktywnego zatrudnienia zapewnia się warunki pracy zgodne z odpowiednimi normami bezpieczeństwa i higieny pracy, co najmniej na poziomie minimalnych wymagań mających zastosowanie na mocy środków przyjętych w tych dziedzinach zgodnie z traktatami”.

- 5 Artykuł 57 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego stanowi:

„Urzędnicy uprawnieni są do urlopu corocznego [corocznego urlopu wypoczynkowego] w wymiarze nie mniejszym niż 24 dni robocze oraz nie większym niż 30 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym, zgodnie z przepisami przyjętymi w drodze wspólnego porozumienia instytucji [Unii], po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego”.

- 6 Artykuł 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego stanowi:

„W przypadku gdy urzędnik z przyczyn innych niż wymagania służby nie wykorzystał całego urlopu corocznego [corocznego urlopu wypoczynkowego] przed końcem danego roku kalendarzowego, długość urlopu, który może zostać przeniesiony na kolejny rok, nie może przekraczać [dwunastu] dni.

W przypadku gdy urzędnik w chwili zakończenia służby nie wykorzystał całego urlopu corocznego [corocznego urlopu wypoczynkowego], ma prawo do ekwiwalentu w wymiarze jednej trzydziestej jego miesięcznego wynagrodzenia w momencie zakończenia służby za każdy dzień urlopu, jaki pozostał mu do wykorzystania.

[...]”.

### *Dyrektywa 2003/88*

- 7 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres”, brzmi następująco:

„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 [...].

[...]”.

- 8 Artykuł 7 wskazanej dyrektywy stanowi:

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

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

## **Okoliczności powstania sporu w sprawie będącej przedmiotem szczególnej procedury kontroli**

### *Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu*

- 9 Guido Strack jest byłym urzędnikiem Komisji Europejskiej. Od dnia 1 marca 2004 r. do przejścia na rentę inwalidzką ze skutkiem od dnia 1 kwietnia 2005 r. przebywał on na zwolnieniu chorobowym.
- 10 W dniu 27 grudnia 2004 r. G. Strack zwrócił się o przeniesienie na 2005 r. 38,5 dnia urlopu niewykorzystanego w 2004 r., wskazując, że nie mógł wykorzystać tych dni urlopu ze względu w szczególności na swoją chorobę zawodową. Wniosek ten został oddalony w drodze decyzji z dnia 30 maja 2005 r. w odniesieniu do 26,5 dnia przekraczających 12 dni podlegających przeniesieniu z mocy prawa na podstawie art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego. W następstwie zażalenia powyższa decyzja została utrzymana w mocy decyzją z dnia 25 października 2005 r., przy czym w tej ostatniej zastrzeżono możliwość złożenia nowego wniosku o przeniesienie pozostałych dni urlopu za rok 2004, w razie gdyby zainteresowany uzyskał uznanie zawodowego podłoża swojej choroby.
- 11 W dniu 22 listopada 2006 r. G. Strack wystąpił z takim ponownym wnioskiem o przeniesienie urlopu, który to wniosek został rozpatrzony odmownie w drodze spornej decyzji.

### *Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Strack przeciwko Komisji*

- 12 W dniu 22 października 2007 r. G. Strack wystąpił ze skargą do Sądu do spraw Służby Publicznej, wnosząc w szczególności o stwierdzenie nieważności spornej decyzji w zakresie, w jakim ograniczała ona do dwunastu liczbę przeniesionych dni niewykorzystanego urlopu za 2004 r. i w rezultacie zmniejszała w takim samym stosunku wysokość kwoty wypłaconej mu tytułem ekwiwalentu za wskazane dni urlopu w momencie zakończenia służby.
- 13 Na poparcie powyższej skargi G. Strack podniósł tylko jeden zarzut, dotyczący naruszenia art. 4 akapity pierwszy i drugi załącznika V do regulaminu pracowniczego. Na rozprawie powołał się ponadto na wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, wydany w międzyczasie przez Trybunał.
- 14 W pkt 55–58 ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji Sąd do spraw Służby Publicznej orzekł przede wszystkim, że z art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego wynika, iż przy stosowaniu i interpretacji przepisów regulaminu pracowniczego odnoszących się do corocznego urlopu wypoczynkowego, a zwłaszcza art. 4 akapity pierwszy i drugi załącznika V do regulaminu pracowniczego, na Komisji ciąży obowiązek zagwarantowania poszanowania minimalnych wymagań obowiązujących w zakresie warunków pracy zapewniających bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników, wynikających z dyrektywy 2003/88, a w szczególności z jej art. 7, dotyczącego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 15 Następnie z pkt 59–69 omawianego wyroku wynika, że Sąd do spraw Służby Publicznej stwierdził, po pierwsze, iż przez prawie cały rok 2004 G. Strack nie był w stanie wykorzystać swojego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ze względów zdrowotnych. Po drugie, Sąd do spraw Służby Publicznej uznał, odwołując się w tym względzie konkretnie do pkt 22, 23, 25, 41, 45, 50 i 61 ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., że z art. 7 dyrektywy 2003/88 wynika, iż prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – stanowiące zresztą zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, zapisaną również w art. 31 ust. 2 karty – oznacza, że w niniejszym przypadku nie wolno było pozbawić G. Stracka prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy.

- 16 Wreszcie w pkt 70–78 ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji Sąd do spraw Służby Publicznej orzekł co do istoty, że art. 4 akapit pierwszy załącznika V do regulaminu pracowniczego nie reguluje kwestii, czy dni corocznego urlopu wypoczynkowego należy przenieść, jeżeli urzędnik nie był w stanie wykorzystać tego urlopu ze względów niezależnych od swojej woli, takich jak względy natury medycznej. Sąd ten uznał, że minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w art. 1e regulaminu pracowniczego, a w szczególności przepisy art. 7 dyrektywy 2003/88, uzupełniają w tym względzie przepisy samego regulaminu pracowniczego dotyczące urlopów i że wykładnię dotyczącą przytoczonego art. 7 zastosowaną przez Trybunał w ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. należy zatem przenieść na ten grunt, w niniejszym przypadku poprzez stosowanie art. 1e w związku z art. 57 regulaminu pracowniczego.
- 17 Sąd do spraw Służby Publicznej doszedł więc w pkt 79 omawianego wyroku do wniosku, że w tych okolicznościach, ograniczając na podstawie art. 4 akapit pierwszy załącznika V do regulaminu pracowniczego do dwunastu dni podlegający przeniesieniu coroczny urlop wypoczynkowy za 2004 r., niewykorzystany przez skarżącego ze względu na długotrwałe zwolnienie chorobowe, Komisja naruszyła zakres wymienionego przepisu. W konsekwencji stwierdził on nieważność spornej decyzji.

*Wyrok z dnia 8 listopada 2012 r.*

- 18 Sąd, do którego Komisja wniosła odwołanie od ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. oddalił przede wszystkim zarzut trzeci odwołania, dotyczący uchybienia proceduralnego.
- 19 W dalszej kolejności Sąd uwzględnił zarzut pierwszy i pierwszą część zarzutu drugiego, dotyczące, odpowiednio, naruszenia art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego i art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, orzekając w pkt 38–56 omawianego wyroku w następujący sposób:

„38 [...] [Sąd do spraw Służby Publicznej] uznał, że art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego [...] wymaga, by przepisy regulaminu pracowniczego dotyczące organizacji czasu pracy, a w szczególności corocznego urlopu wypoczynkowego, były zgodne, a przynajmniej równoważne z minimalnymi wymaganiami określonymi w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, zgodnie z ich wykładnią sformułowaną w orzecznictwie Trybunału, a w szczególności w ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in.

[...]

40 Należy jednak zwrócić uwagę, że dyrektywy adresowane są do państw członkowskich, a nie do instytucji Unii. Nie można w związku z tym uznać, że przepisy dyrektywy 2003/88 same z siebie nakładają na instytucje obowiązki w zakresie ich relacji z personelem [...].

[...]

42 Niemniej okoliczność, że dyrektywa nie jest sama z siebie wiążąca dla instytucji i że nie może służyć za podstawę zarzutu niezgodności z prawem przepisu regulaminu pracowniczego, nie wyklucza tego, żeby na przepisy lub zasady ustanowione w takiej dyrektywie można było się powoływać wobec instytucji, jeżeli one same stanowią jedynie szczególny wyraz podstawowych zasad traktatu [WE] i zasad ogólnych prawa, które bezpośrednio obowiązują instytucje (zob. podobnie wyrok Trybunału z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-25/02 Rinke, Rec. s. I-8349, pkt 25–28 [...]).

43 Dyrektywa mogłaby również wiązać instytucję wówczas, gdyby w ramach swojej niezależności organizacyjnej oraz w granicach regulaminu pracowniczego instytucja ta postanowiła wykonać szczególne zobowiązanie określone przez dyrektywę lub gdyby akt ogólny mający zastosowanie

wewnętrzne sam odsyłał wyraźnie do przepisów przyjętych przez prawodawcę Unii na podstawie traktatów (wyrok [Sądu do spraw Służby Publicznej] w sprawie F-65/07 Aayhan i in. przeciwko Parlamentowi, Zb.Orz.SP s. I-A-1-1054, II-A-1-567, pkt 116).

[...]

- 45 Jednakże powyższe wyjątki, zgodnie z którymi przepisy dyrektywy mogą w określonych okolicznościach pośrednio wiązać instytucję [...], nie znajdują w niniejszym przypadku zastosowania.
- 46 W tym względzie należy zauważyć w pierwszej kolejności, [...] że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 7 dyrektywy 2003/88, należy uważać za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą (zob. wyrok Trybunału z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie C-282/10 Dominguez pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 W drugiej kolejności należy zwrócić uwagę, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zostało wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 [karty], która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE [...] posiada tę samą moc prawną co traktaty (zob. podobnie wyroki Trybunału: z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie C-214/10 KHS, Zb.Orz. s. I-11757, pkt 37; z dnia 3 maja 2012 r. w sprawie C-337/10 Neidel, pkt 40; z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie C-78/11 ANGED, pkt 17).
- 48 W trzeciej kolejności prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować zawężająco (zob. ww. wyrok w sprawie ANGED, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Jednak nawet zakładając, że prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego można postrzegać jako ogólną zasadę prawa, w rozumieniu orzecznictwa wskazanego w pkt 42 powyżej, która bezpośrednio obowiązuje instytucje i w świetle której można oceniać zgodność z prawem wydanego przez nie aktu, to w każdym razie nie można uznać, że art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego pozbawił G. Stracka możliwości skorzystania z tego prawa.
- 50 Artykuł ten ogranicza się bowiem do określenia zasad przenoszenia urlopu i wypłacania ekwiwalentu za niewykorzystane dni corocznego urlopu wypoczynkowego, zezwalając na automatyczne przeniesienie dwunastu niewykorzystanych dni corocznego urlopu wypoczynkowego na następny rok oraz przewidując możliwość przeniesienia dni przekraczających ten limit, wyłącznie jeżeli brak wykorzystania corocznego urlopu wypoczynkowego wynika z wymagań służby. Tym samym nie można uznać, że art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego uzależnia przyznanie lub wykorzystanie prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego od warunku pozbawiającego to prawo jego istoty lub że jest on niezgodny z kontekstem systemowym i celem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Co więcej, wymóg poddania przenoszenia niewykorzystanego corocznego urlopu wypoczynkowego i wypłaty ekwiwalentu za ten urlop określonym warunkom jest uzasadniony zarówno koniecznością uniknięcia nieograniczonej kumulacji niewykorzystanych urlopów, jak i ochroną interesów finansowych Unii.

[...]

- 52 Należy wreszcie podnieść, że w świetle brzmienia art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego nie można uznać, iż przepis ten odpowiada sytuacji opisanej w pkt 43 powyżej, zgodnie z którą instytucje, poprzez jego umieszczenie w regulaminie pracowniczym, zamierzały jakoby wykonać szczególny obowiązek zawarty w dyrektywie 2003/88, lub też że umieszczenie w tym przepisie wzmianki o minimalnych wymaganiach mających zastosowanie na mocy środków przyjętych

w dziedzinach higieny i bezpieczeństwa pracy zgodnie z traktatami stanowiło odesłanie do art. 7 ust. 1 wskazanej dyrektywy, ponieważ przedmiot tej ostatniej różni się od przedmiotu art. 1e regulaminu pracowniczego.

- 53 Należy bowiem, po pierwsze, zauważyć, że art. 1e regulaminu pracowniczego, wchodzący w skład przepisów ogólnych jego tytułu I, odnosi się do zgodności warunków pracy czynnych urzędników z „odpowiednimi normami bezpieczeństwa i higieny pracy”, co wydaje się dotyczyć minimalnych norm technicznych ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, nieuregulowanych innymi przepisami regulaminu pracowniczego, nie zaś minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny w ogóle, obejmujących również wymagania dotyczące organizacji czasu pracy, o których mowa w dyrektywie 2003/88, a w szczególności corocznego urlopu wypoczynkowego. Jak podnosi Komisja, tak szeroka wykładnia art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego byłaby sprzeczna z autonomią prawodawcy Unii w dziedzinie służby publicznej, zapisaną w art. 336 TFUE.
- 54 Po drugie, regulamin pracowniczy zawiera przepisy szczególne w zakresie organizacji czasu pracy i urlopów w tytule IV i w załączniku V. Podnoszona w niniejszej sprawie kwestia, dotycząca zasad przenoszenia urlopu na rok następny lub przyznania ekwiwalentu za niewykorzystane dni corocznego urlopu wypoczynkowego, uregulowana jest w sposób szczególny w art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego. Ze względu na to, że wskazany przepis zawiera jasną i precyzyjną normę, ograniczającą prawo do przeniesienia i do ekwiwalentu w zakresie corocznego urlopu wypoczynkowego w stosunku do liczby niewykorzystanych dni urlopu, nie można posłużyć się, wskutek rozumowania opartego w drodze analogii na ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., przepisami dyrektywy 2003/88, opierając się na innym przepisie regulaminu pracowniczego, takim jak art. 1e, jako stanowiącym zasadę mającą ogólne zastosowanie, dopuszczającym odstępstwo od przepisów szczególnych regulaminu pracowniczego w tej dziedzinie. Prowadziłoby to do wykładni *contra legem* regulaminu pracowniczego, jak słusznie podnosiła Komisja przed Sądem do spraw Służby Publicznej.
- 55 Wynika z tego, że Sąd do spraw Służby Publicznej błędnie zastosował art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, zamiast oprzeć się na art. 4 załącznika V do wskazanego regulaminu.
- 56 Należy więc uznać, że Sąd do spraw Służby Publicznej podwójnie naruszył prawo, transponując do sytuacji G. Stracka art. 7 dyrektywy 2003/88 na podstawie art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego mimo ograniczeń zawartych w art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego oraz uznając, że ten ostatni przepis nie reguluje podniesionej w niniejszym przypadku kwestii”.
- 20 W wyniku powyższego Sąd uznał, że należy uchylić ww. wyrok w sprawie Strack przeciwko Komisji, ponadto bez potrzeby orzekania w przedmiocie drugiej części drugiego zarzutu, w której Komisja utrzymywała, że Sąd do spraw Służby Publicznej zaniechał, z naruszeniem obowiązku uzasadnienia, zbadania podniesionej przez nią kwestii zakresu zastosowania art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego.
- 21 Wreszcie, rozstrzygając w przedmiocie skargi G. Stracka z pierwszej instancji, Sąd oddalił ją, orzekając w pkt 65–67 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., co następuje:
- „65 [...] pojęcie »wymagań służby« użyte w art. 4 akapit pierwszy załącznika V do regulaminu pracowniczego należy interpretować w ten sposób, że dotyczy ono czynności służbowych uniemożliwiających urzędnikowi, z uwagi na ciężące na nim obowiązki, wykorzystanie corocznego urlopu wypoczynkowego, który mu przysługuje (wyrok Sądu z dnia 9 czerwca 2005 r. w sprawie T-80/04 Castets przeciwko Komisji, Zb.Orz.SP s. I-A-161, II-729, pkt 29). Tym samym, o ile należy przyznać, że pojęcie »służby« użyte w wyrażeniu »wymagania służby« odnosi się do »czynności pracownika w służbie administracji«, o tyle z przepisów art. 59 ust. 1 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego wynika, że urzędnik może skorzystać ze zwolnienia chorobowego, wyłącznie jeżeli »wykaże, iż jest niezdolny do wykonywania obowiązków«. Wynika z tego, że gdy

urzędnik korzysta ze zwolnienia chorobowego, z definicji jest on zwolniony z pełnienia obowiązków, a zatem nie pełni służby w rozumieniu art. 4 akapit pierwszy załącznika V do regulaminu pracowniczego (zob. wyrok Sądu z dnia 29 marca 2007 r. w sprawie T-368/04 Verheyden przeciwko Komisji, Zb.Orz.SP s. I-A-2-93, II-A-2-665, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 66 Wymagania służby, o których mowa w art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego, odpowiadają bowiem powodom mogącym uniemożliwić urzędnikowi wzięcie urlopu ze względu na konieczność pozostania w pracy, aby wykonać zadania wymagane przez instytucję, w której on pracuje. Wymagania te mogą być chwilowe lub stałe, niemniej z konieczności muszą być związane z czynnościami w służbie instytucji. A contrario, zwolnienie chorobowe pozwala na usprawiedliwienie nieobecności urzędnika z ważnego powodu. Z uwagi na swój stan zdrowia nie musi on już pracować dla instytucji. W związku z tym pojęcia »wymagania służby« nie można interpretować w ten sposób, że obejmuje ono nieobecność w pracy uzasadnioną zwolnieniem chorobowym, nawet w razie długotrwałej choroby (ww. wyrok w sprawie Castets przeciwko Komisji, pkt 33). Nie można uważać, że urzędnik na zwolnieniu chorobowym pracuje w służbie instytucji, gdyż jest właśnie z tego zwolniony (ww. wyrok w sprawie Verheyden przeciwko Komisji, pkt 62, 63).
- 67 Zważywszy na szczególnie ścisłą wykładnię pojęcia »wymagań służby« w orzecznictwie przytoczonym w pkt 65 i 66 powyżej, nasuwa się wniosek, że wbrew temu, co twierdzi G. Strack, uprawnienie do przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego powyżej limitu dwunastu dni musi z konieczności wynikać z przeszkód związanych z czynnościami wykonywanymi przez urzędnika w ramach pełnienia przez niego obowiązków służbowych i nie można go przyznać ze względu na chorobę, która uniemożliwiła mu ich wykonywanie, nawet przy założeniu, że wykazane zostanie zawodowe podłoże tej choroby”.

### **Postępowanie przed Trybunałem**

- 22 W następstwie wniosku pierwszego rzecznika generalnego o poddanie wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. szczególnej procedurze kontroli izba właściwa w zakresie szczególnej procedury kontroli wydała w dniu 11 grudnia 2012 r. decyzję w sprawie C-579/12 RX szczególna procedura kontroli orzeczenia Komisja przeciwko Strackowi (zwaną dalej „decyzją w sprawie poddania orzeczenia szczególnej procedurze kontroli”), na mocy art. 62 akapit drugi statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i art. 193 § 4 regulaminu postępowania przed Trybunałem, orzekając, że wskazany wyrok należy poddać szczególnej procedurze kontroli w celu ustalenia, czy narusza on jedność lub spójność prawa Unii.
- 23 Zagadnienia, które zgodnie z powyższą decyzją mają stanowić przedmiot szczególnej procedury kontroli, zostały przedstawione w pkt 2 niniejszego wyroku.

### **W przedmiocie szczególnej procedury kontroli**

- 24 Jak wynika z decyzji w sprawie poddania orzeczenia szczególnej procedurze kontroli oraz z pkt 2 niniejszego wyroku, Trybunał powinien w istocie w pierwszej kolejności zbadać, czy zważywszy w szczególności na jego orzecznictwo dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, wykładnia przyjęta przez Sąd w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. w odniesieniu do art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego i art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego narusza ewentualnie prawo.
- 25 W razie gdyby należało uznać, że wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. narusza prawo, w drugiej kolejności zajdzie potrzeba zbadania, czy wyrok ten narusza jedność lub spójność prawa Unii.



*W przedmiocie orzecznictwa Trybunału dotyczącego przenoszenia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, który nie mógł zostać wykorzystany ze względu na długotrwałe zwolnienie chorobowe*

- 26 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, wypracowanym najpierw w związku z art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), a następnie z art. 7 dyrektywy 2003/88, prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy uznawać za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, zapisaną obecnie wprost w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 akapit pierwszy TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (zob. wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 28; ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 22; wyrok z dnia 15 września 2011 r. w sprawie C-155/10 Williams i in., Zb.Orz. s. I-8409, pkt 17, 18; ww. wyroki: w sprawie KHS, pkt 37; w sprawie Neidel, pkt 40; w sprawie ANGED, pkt 17; a także wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11 Heimann i Toltschin, pkt 22).
- 27 Zgodnie z wyjaśnieniami do art. 31 karty, które zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit trzeci TUE i z art. 52 ust. 7 karty należy uwzględniać do celów jej wykładni, art. 31 ust. 2 karty oparty jest na dyrektywie 93/104, jak również na art. 2 Europejskiej karty socjalnej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r., oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętej na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniu 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu.
- 28 Jak wynika z motywu pierwszego dyrektywy 2003/88, stanowi ona kodyfikację dyrektywy 93/104. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, dotyczący prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, powtarza w identycznym brzmieniu art. 7 dyrektywy 93/104.
- 29 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika, że prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować w sposób zawężający (ww. wyroki: w sprawie ANGED, pkt 18; a także w sprawach połączonych Heimann i Toltschin, pkt 23).
- 30 W odniesieniu do sytuacji, w których pracownik nie mógł wykorzystać dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego z powodu zwolnienia chorobowego, Trybunał orzekł w szczególności, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej zasady korzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet przepadek tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, jednak pod warunkiem, że pracownik, którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przepadło, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy (zob. w szczególności ww. wyroki: w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 43; a także w sprawie KHS, pkt 26).
- 31 W tym względzie Trybunał orzekł tym samym, że przywołany art. 7 ust. 1 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 lub jego część, 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 (ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 52).
- 32 Uznanie, że w tego rodzaju specyficznych okolicznościach dotyczących niezdolności odnośne przepisy krajowe ustalające okres dozwolonego przeniesienia mogą przewidywać wygaśnięcie prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego bez faktycznej możliwości skorzystania z tego prawa

przez pracownika, naruszałoby bowiem istotę prawa socjalnego bezpośrednio przyznanego wszystkim pracownikom przez art. 7 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie BECTU, pkt 48, 49; w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 44, 45, 47, 48).

- 33 W tych samych okolicznościach ekwiwalent pieniężny przysługujący pracownikowi powinien być obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy. Z tego wynika, że zwykle wynagrodzenie pracownika – czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającego corocznemu płatnemu urlopowi wypoczynkowemu – jest również rozstrzygające dla obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop w razie ustania stosunku pracy (ww. wyroki: w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 61, 62; w sprawach połączonych Heimann i Toltschin, pkt 25). Prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu należy zresztą traktować jako dwa aspekty jednego i tego samego prawa (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 Zgodnie z przytoczonym powyżej orzecznictwem wykluczone jest więc zmniejszenie prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w minimalnym wymiarze, gwarantowanego w prawie Unii, w sytuacji charakteryzującej się tym, że pracownik nie mógł spełnić obowiązku świadczenia pracy ze względu na chorobę w okresie rozliczeniowym (ww. wyrok w sprawach połączonych Heimann i Toltschin, pkt 26).
- 35 Prawdą jest, że jak przypominają Rada Unii Europejskiej i Komisja, Trybunał wyjaśnił również, iż w odniesieniu do podwójnego celu prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, mianowicie z jednej strony umożliwienia pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienia mu czasu na relaks i rekreację, 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 jedynie w zakresie, w jakim przeniesienie nie wykracza poza pewne granice czasowe (ww. wyrok w sprawie KHS, pkt 31, 33).
- 36 Jednakże Trybunał wyjaśnił przy tym nie mniej jasno, odnosząc się wprost do okoliczności, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego stanowi zasadę prawa socjalnego o szczególnej wadze, zapisaną w art. 31 ust. 2 karty, iż poszanowanie tego prawa, którego celem jest ochrona pracownika, wymaga, by każdy okres dozwolonego przeniesienia znacznie wykraczał poza czas trwania okresu rozliczeniowego, w odniesieniu do którego został przyznany (ww. wyroki: w sprawie KHS, pkt 37, 38; a także w sprawie Neidel, pkt 40, 41).
- 37 Trybunał wywiódł z tego w szczególności, że dziewięćmiesięczny okres dozwolonego przeniesienia, jako że jest krótszy od okresu rozliczeniowego, nie jest wystarczający (ww. wyrok w sprawie Neidel, pkt 42, 43), orzekł natomiast, że można rozsądnie przyjąć, iż okres dozwolonego przeniesienia wynoszący piętnaście miesięcy nie jest niezgodny z celem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (ww. wyrok w sprawie KHS, pkt 43).

*W przedmiocie wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego i art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego*

- 38 Należy zbadać, czy w szczególności w świetle przypomnianego właśnie orzecznictwa Trybunału dotyczącego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przyjęta przez Sąd w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. wykładnia art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego i art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego stanowi ewentualnie naruszenie prawa.

- 39 W tym względzie należy przypomnieć na wstępie, że jak wynika z art. 51 ust. 1 karty, adresatami jej przepisów są w szczególności instytucje Unii, które mają zatem obowiązek przestrzegania zawartych w niej praw. Należy do nich prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego będące zasadą prawa socjalnego Unii zawartą w art. 31 ust. 2 karty, które to postanowienie oparte jest z kolei, jak już wspomniano w pkt 27 niniejszego wyroku, w szczególności na dyrektywie 93/104, która została następnie zastąpiona i skodyfikowana dyrektywą 2003/88.
- 40 Należy również przypomnieć, że zgodnie z ogólną zasadą wykładni akt prawny Unii powinien być interpretowany, tak dalece, jak to możliwe, w sposób, który nie podważa jego ważności, i w zgodzie z całością prawa pierwotnego, w tym w szczególności z postanowieniami karty (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 31 stycznia 2013 r. w sprawie C-12/11 McDonagh, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 Zatem to właśnie uwzględniając opisaną ogólną zasadę wykładni, należy sprawdzić, czy Sąd ewentualnie naruszył prawo przy interpretacji art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego i art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego.
- 42 Odnosząc się w pierwszej kolejności do art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, z pkt 52 i 53 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. wynika, że Sąd uznał, iż umieszczona w tym przepisie wzmianka o minimalnych wymaganiach mających zastosowanie na mocy środków przyjętych w dziedzinach higieny i bezpieczeństwa pracy zgodnie z traktatami dotyczy jedynie minimalnych norm technicznych ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, nie zaś minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny w ogóle, przez co nie obejmuje ona przepisów dotyczących organizacji czasu pracy, takich jak te zawarte w dyrektywie 2003/88.
- 43 Tymczasem w tym względzie należy przede wszystkim stwierdzić, że brzmienie wskazanego art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego w żaden sposób nie odzwierciedla wprowadzonego przez Sąd rozróżnienia. Natomiast odnosząc się do „minimalnych wymagań mających zastosowanie na mocy środków przyjętych [...] zgodnie z traktatami” w „dziedzinach” „bezpieczeństwa i higieny” i dotyczących warunków pracy, brzmienie to dotyczy takich norm, jakie zawiera dyrektywa 2003/88, jako że ona sama ma na celu, jak wynika to z jej art. 1 ust. 1, ustalenie „minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”, do których należą minimalne okresy corocznego urlopu wypoczynkowego.
- 44 Należy następnie zauważyć, że przyjęta przez Sąd wykładnia oraz rozróżnienie, na którym została oparta, nie uwzględniają w ogóle wyjaśnień płynących w szczególności z pkt 36–39 i 59 wyroku z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, Rec. s. I-5755, w którym Trybunał orzekł, że środki dotyczące organizacji czasu pracy będące przedmiotem dyrektywy 93/104, w tym w szczególności te dotyczące corocznych płatnych urlopów wypoczynkowych, o których mowa w art. 7 omawianej dyrektywy, przyczyniają się bezpośrednio do poprawy ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w rozumieniu art. 118A traktatu WE i że rozwój prawodawstwa socjalnego na szczeblu zarówno krajowym, jak i międzynarodowym potwierdza istnienie związku między środkami dotyczącymi czasu pracy z jednej strony a zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników z drugiej strony. Tym samym Trybunał orzekł w tym względzie w szczególności w pkt 15 omawianego wyroku, że wykładnię pojęć „bezpieczeństwa” i „zdrowia” można w szczególności oprzeć na preambule Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), do której należą wszystkie państwa członkowskie, definiującej zdrowie jako stan zupełnej pomyślności fizycznej, umysłowej i społecznej, a nie jedynie brak choroby lub ułomności.
- 45 Wreszcie należy stwierdzić, że przyjęta przez Sąd wykładnia narusza ogólną zasadę wykładni wskazaną w pkt 40 niniejszego wyroku.

- 46 Na mocy wspomnianej zasady Sąd powinien był bowiem dać pierwszeństwo wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego pozwalającej na zapewnienie zgodności tego przepisu z prawem do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego postrzeganym jako zasada prawa socjalnego Unii, wyraźnie już zapisana w art. 31 ust. 2 karty. Tymczasem wymagałoby to zinterpretowania omawianego art. 1e ust. 2 w ten sposób, że dopuszcza on włączenie do regulaminu pracowniczego istoty art. 7 dyrektywy 2003/88 jako minimalnej normy ochronnej, mającej w razie potrzeby stanowić uzupełnienie pozostałych przepisów regulaminu pracowniczego dotyczących prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, a w szczególności art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego.
- 47 W świetle powyższego należy stwierdzić, że Sąd naruszył prawo, nie przyjmując – wbrew temu, co uczynił wcześniej Sąd do spraw Służby Publicznej w ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji – wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, zgodnie z którą przepis ten odwołuje się w szczególności do art. 7 dyrektywy 2003/88, dotyczącego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 48 W drugiej kolejności, jeśli chodzi o art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego, Sąd uznał, co wynika w szczególności z pkt 67 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., że przepis ten należy interpretować w ten sposób, iż wyklucza on jakąkolwiek możliwość przeniesienia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, który nie mógł być wykorzystany ze względu na długotrwałe zwolnienie chorobowe, przekraczające dwanaście dni, dla których przewidziane jest automatyczne przeniesienie.
- 49 Tymczasem czyniąc tak, Sąd również naruszył prawo.
- 50 Należy bowiem przede wszystkim zauważyć, że brzmienie art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego nie zawiera żadnego wyraźnego odwołania do specyficznej sytuacji urzędnika, który nie był w stanie wykorzystać corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie rozliczeniowym z powodu długotrwałego zwolnienia chorobowego.
- 51 Następnie należy zwrócić uwagę, że naruszając prawo w zakresie wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, Sąd jednocześnie nie uwzględnił też okoliczności, że z ogólnego kontekstu normatywnego, w który wpisuje się art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego, wynika, iż inny jego przepis skutkuje właśnie tym, że wymagania wynikające z art. 7 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego stanowią część składową regulaminu pracowniczego jako minimalne wymagania, które tytułem uzupełniającym – i o ile bardziej korzystne przepisy regulaminu pracowniczego nie stanowią inaczej – należy stosować względem urzędników.
- 52 Należy wreszcie zauważyć, że w tych okolicznościach Sąd naruszył ogólną zasadę wykładni przypomnianą w pkt 40 niniejszego wyroku. Zamiast preferować wykładnię art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego w związku z art. 1e ust. 2 tego regulaminu pozwalającą na zapewnienie zgodności tego regulaminu z prawem do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego postrzeganym jako zasada prawa socjalnego Unii, która jest już wyraźnie zapisana w art. 31 ust. 2 karty i o której mowa jest w szczególności w art. 7 dyrektywy 2003/88, Sąd przyjął wykładnię omawianego art. 4 nieumożliwiającą zapewnienie takiej zgodności, którą zresztą sam określił jako „szczególnie ścisłą” w pkt 67 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r.
- 53 W tym względzie należy stwierdzić, że jedynie kosztem naruszenia prawa na różne sposoby Sąd orzekł w pkt 49–51 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., iż przyjęta przezeń wykładnia dotycząca art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego nie skutkuje naruszeniem omawianego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 54 Jak bowiem wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 30–37 niniejszego wyroku, poszanowanie zasadniczej treści prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wymaga w szczególności tego, by pracownik, który został pozbawiony możliwości jego wykorzystania z powodu długotrwałego zwolnienia chorobowego, mógł skorzystać z przeniesienia tego prawa, i to w okresie dozwolonego

okresu przeniesienia, którego wymiar znacznie wykracza poza czas trwania okresu rozliczeniowego, w odniesieniu do którego urlop został przyznany, przy czym nie mogą temu stać na przeszkodzie względy wynikające z konieczności uniknięcia nieograniczonej kumulacji niewykorzystanego urlopu, o których wspomina Sąd w pkt 50 wyroku z dnia 8 listopada 2012 r.

- 55 Jeśli chodzi o względy konieczności ochrony interesów finansowych Unii, o których również jest mowa w tymże pkt 50, wystarczy stwierdzić, że na takie względy nie można powoływać się w każdym razie dla uzasadnienia naruszenia omawianego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 56 Z całości powyższego wynika, że Sąd powinien był, tak jak to uczynił wcześniej Sąd do spraw Służby Publicznej w ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, zinterpretować art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego w ten sposób, że nie dotyczy on kwestii przeniesienia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, który nie mógł zostać wykorzystany przez urzędnika w okresie rozliczeniowym z powodu długotrwałego zwolnienia chorobowego, przez co wymagania wynikające w tym względzie z art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, a w tym konkretnym przypadku z art. 7 dyrektywy 2003/88, należy uwzględniać jako minimalne wymagania znajdujące zastosowanie, o ile przepisy regulaminu pracowniczego nie regulują tej kwestii w sposób bardziej korzystny.

*W przedmiocie istnienia naruszenia jedności lub spójności prawa Unii*

- 57 Sposoby, w jakie wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. narusza prawo, wskazane w pkt 47 i 56 niniejszego wyroku, mogą naruszać jedność i spójność prawa Unii.
- 58 Sąd, odchodząc w ramach przyjętej przez siebie wykładni przepisów regulaminu pracowniczego od pojęcia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego wszystkim pracownikom postrzeganego jako zasada prawa socjalnego Unii, która jest już wyraźnie zapisana w art. 31 ust. 2 karty i o której mowa jest w szczególności w art. 7 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jej wykładnią sformułowaną w utrwalonym orzecznictwie Trybunału, naruszył bowiem w szczególności jedność prawa Unii, ponieważ postanowienie takie jak to zapisane w karcie ma zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy TUE tę samą moc prawną co postanowienia traktatów, a prawodawca Unii ma obowiązek jego poszanowania przy wydawaniu zarówno aktu takiego jak regulamin pracowniczy na podstawie art. 336 TFUE, jak i innych aktów prawa Unii na mocy władzy prawodawczej, która została mu nadana na mocy innych postanowień traktatów, podobnie zresztą jak państwa członkowskie, gdy wdrażają tego rodzaju akty.
- 59 Ponadto orzekając w kontekście wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, że zawarte w nim odesłanie do minimalnych wymagań mających zastosowanie na mocy środków przyjętych zgodnie z traktatami w dziedzinie warunków pracy w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy nie obejmuje przepisów takich jak te dotyczące organizacji czasu pracy, o których mowa w dyrektywie 2003/88, w tym w szczególności tych dotyczących corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, Sąd naruszył spójność prawa Unii. Jak bowiem wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 44 niniejszego wyroku, Trybunał już orzekł, że tego rodzaju środki przyczyniają się bezpośrednio do poprawy ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w rozumieniu art. 118A traktatu WE, a zatem art. 137 WE i art. 153 TFUE, które w międzyczasie zastąpiły ów art. 118A traktatu WE, podkreślając ponadto w tym względzie, że rozwój prawodawstwa socjalnego na szczeblu zarówno krajowym, jak i międzynarodowym potwierdza istnienie związku między środkami dotyczącymi czasu pracy a zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników.

- 60 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. narusza jedność i spójność prawa Unii ze względu na to, że Sąd, jako sąd rozpoznający odwołanie, zinterpretował z naruszeniem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego postrzeganego jako zasada prawa socjalnego Unii, która jest również zapisana w art. 31 ust. 2 karty i o której mowa jest w szczególności w art. 7 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jej wykładnią sformułowaną przez Trybunał:
- art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego w ten sposób, że nie obejmuje on wymagań dotyczących organizacji czasu pracy, o których mowa w dyrektywie 2003/88, w tym w szczególności płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego, oraz,
  - następnie, art. 4 załącznika V do omawianego regulaminu pracowniczego w ten sposób, że przepis ów oznacza, iż prawo do przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym maksymalny ustalony w tym przepisie wymiar może zostać przyznane wyłącznie w razie wystąpienia przeszkód związanych z czynnościami wykonywanymi przez urzędnika w ramach pełnienia przez niego obowiązków służbowych.

### **W przedmiocie następstw, jakie powinna mieć szczególna procedura kontroli**

- 61 Artykuł 62b akapit pierwszy statutu Trybunału stanowi, że jeżeli Trybunał stwierdzi, iż orzeczenie Sądu narusza jedność lub spójność prawa Unii, kieruje sprawę do ponownego rozpoznania przez Sąd, który jest związany orzeczeniem Trybunału co do kwestii prawnych. Kierując sprawę do ponownego rozpoznania, Trybunał może ponadto określić, które ze skutków orzeczenia Sądu uważa się za ostateczne wobec stron sporu. Na zasadzie wyjątku Trybunał może wydać ostateczne orzeczenie, jeżeli rozstrzygnięcie sporu, przy uwzględnieniu rezultatu szczególnej procedury kontroli, wynika z ustaleń stanu faktycznego, na których zostało oparte orzeczenie Sądu.
- 62 Wynika z tego, że Trybunał nie może ograniczyć się wyłącznie do stwierdzenia naruszenia spójności lub jedności prawa Unii bez wyciągania konsekwencji z tego stwierdzenia wobec rozpatrywanego sporu (wyrok z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie C-334/12 RX-II szczególna procedura kontroli orzeczenia Arango Jaramillo i in. przeciwko EBI, pkt 57).
- 63 W niniejszym przypadku należy w pierwszej kolejności, z powodu wskazanego w pkt 60 niniejszego wyroku, uchylić wyrok z dnia 8 listopada 2012 r. w zakresie, w jakim uwzględniono w nim zarzut pierwszy i część pierwszą drugiego zarzutu odwołania Komisji oraz uchylono w konsekwencji ww. wyrok w sprawie Strack przeciwko Komisji i oddalono skargę G. Stracka z pierwszej instancji.
- 64 W drugiej kolejności, co się tyczy tego, jak należy postąpić z odwołaniem Komisji, należy przede wszystkim zauważyć, że trzeci z podniesionych przez nią zarzutów został oddalony przez Sąd w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r. i że oddalenie to należy uznać za ostateczne w braku szczególnej procedury kontroli w tym zakresie.
- 65 Następnie, w odniesieniu do drugiej części drugiego zarzutu Komisji, opartej na tym, że Sąd do spraw Służby Publicznej naruszył obowiązek uzasadnienia przez to, iż zaniechał zbadania zagadnienia zakresu zastosowania art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego, należy stwierdzić, że jakkolwiek ta część zarzutu nie była badana przez Sąd w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., to w oczywisty sposób podlega ona oddaleniu. Jak bowiem wynika w szczególności z pkt 55–57 ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, Sąd do spraw Służby Publicznej wypowiedział się jasno na temat tego zakresu zastosowania, uznając, że w świetle samego brzmienia tego przepisu należy go rozumieć w ten sposób, iż odsyła on do minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy mających zastosowanie na mocy środków przyjętych w tych dziedzinach zgodnie z traktatami, do których zaliczają się minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy zawarte w dyrektywie 2003/88.

- 66 Należy wreszcie wskazać, że jakkolwiek nie ma o tym mowy w wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., to Komisja również powoływała się w ramach drugiego zarzutu odwołania pomocniczo na okoliczność, iż jej zdaniem Sąd do spraw Służby Publicznej błędnie transponował i zastosował wymogi wynikające z orzecznictwa wywodzącego się z ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. Komisja podnosi więc, że niniejsza sprawa dotyczy nie tylko prawa do przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego, lecz także ekwiwalentu przyznawanego w jego miejsce, że nie oznacza ona utraty całego prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, lecz jedynie jego części, i że dotyczy ona nie tylko niewykorzystanych dni urlopu za okres rozliczeniowy poprzedzający bezpośrednio rok zakończenia służby, lecz również dni urlopu, które były już przeniesione za rok poprzedzający ten zeszły rok. Ponadto Sąd do spraw Służby Publicznej pominął zdaniem Komisji fakt, że art. 7 dyrektywy 2003/88 gwarantuje przeniesienie corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jedynie w wymiarze minimum czterech tygodni, o którym mowa w omawianym przepisie.
- 67 Należy jednak w tym względzie zauważyć, że jak wynika z orzecznictwa Trybunału przytoczonego w pkt 30–37 niniejszego wyroku, rozróżnienie, które usiłuje wprowadzić Komisja, po pierwsze, między prawem do przeniesienia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego z powodu długotrwałej choroby a uzyskaniem odpowiadającego mu ekwiwalentu w razie ustania stosunku pracy, oraz po drugie, między częściowym a całkowitym pozbawieniem prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany z powodu długotrwałej choroby, jest pozbawione znaczenia i nie należy go uwzględniać.
- 68 Ponadto Sąd do spraw Służby Publicznej również słusznie orzekł w pkt 77 ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, że ponieważ prawodawca Unii ustalił wymiar corocznego urlopu wypoczynkowego dla urzędników na 24 dni, dokonana przez Trybunał w ww. wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. wykładnię art. 7 dyrektywy 2003/88 można w braku innych właściwych przepisów w regulaminie pracowniczym dotyczących przeniesienia corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego z powodu długotrwałej choroby zastosować do wymiaru corocznego urlopu wypoczynkowego określonego w regulaminie pracowniczym poprzez zastosowanie art. 1e w związku z art. 57 omawianego regulaminu.
- 69 W świetle powyższego oraz zważywszy na to, że naruszenie jedności i spójności prawa Unii wynika w niniejszym przypadku z błędnej wykładni art. 1e ust. 2 regulaminu pracowniczego oraz art. 4 załącznika V do regulaminu pracowniczego oraz że prawidłowa wykładnia przytoczonych przepisów, a mianowicie w istocie wykładnia przyjęta przez Sąd do spraw Służby Publicznej w ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, wymagała, jak wynika w szczególności z pkt 47 i 56 niniejszego wyroku, oddalenia zarzutów pierwszego i drugiego podnoszonych przez Komisję na poparcie odwołania, a przez to oddalenia odwołania w całości, Trybunał powinien wydać ostateczne rozstrzygnięcie w przedmiocie niniejszego sporu, oddalając odwołanie.

### **W przedmiocie kosztów**

- 70 Zgodnie z art. 195 § 6 regulaminu postępowania przed Trybunałem, jeżeli orzeczenie Sądu będące przedmiotem szczególnej procedury kontroli zostało wydane na podstawie art. 256 ust. 2 TFUE, Trybunał rozstrzyga o kosztach.
- 71 W braku szczególnych przepisów regulujących podział kosztów w ramach szczególnej procedury kontroli oraz ze względu na to, że w wyniku uchylenia wyroku Sądu z dnia 8 listopada 2012 r. i ostatecznego oddalenia odwołania, które Komisja wniosła od ww. wyroku w sprawie Strack przeciwko Komisji, przegrała ona sprawę w ramach tego odwołania, należy w niniejszym przypadku obciążyć ją kosztami poniesionymi przez G. Stracka w ramach zarówno postępowania przed Sądem, jak i niniejszej szczególnej procedury kontroli.

72 Rada, która przedstawiła Trybunałowi uwagi na piśmie dotyczące kwestii będących przedmiotem szczególnej procedury kontroli, pokrywa własne koszty związane z tą procedurą.

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

- 1) **Wyrok Sądu Unii Europejskiej (izba ds. odwołań) z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie T-268/11 P Komisja przeciwko Strackowi narusza jedność i spójność prawa Unii ze względu na to, że Sąd, jako sąd rozpoznający odwołanie, zinterpretował z naruszeniem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego postrzeganego jako zasada prawa socjalnego Unii, która jest również zapisana w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i o której mowa jest w szczególności w art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zgodnie z jej wykładnią sformułowaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej:**
  - **art. 1e ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej w ten sposób, że nie obejmuje on wymagań dotyczących organizacji czasu pracy, o których mowa w dyrektywie 2003/88, w tym w szczególności płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego, oraz,**
  - **następnie, art. 4 załącznika V do omawianego regulaminu pracowniczego w ten sposób, że przepis ów oznacza, iż prawo do przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym maksymalny ustalony w tym przepisie wymiar może zostać przyznane wyłącznie w razie wystąpienia przeszkód związanych z czynnościami wykonywanymi przez urzędnika w ramach pełnienia przez niego obowiązków służbowych.**
- 2) **Rzeczony wyrok Sądu Unii Europejskiej zostaje uchylony.**
- 3) **Odwołanie Komisji Europejskiej od wyroku Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie F-120/07 Strack przeciwko Komisji zostaje oddalone.**
- 4) **Komisja Europejska zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez G. Stracka zarówno w szczególnej procedurze kontroli, jak i w postępowaniu przed Sądem Unii Europejskiej.**
- 5) **Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska pokrywają własne koszty szczególnej procedury kontroli.**
- 6) **Komisja Europejska pokrywa własne koszty postępowania przed Sądem Unii Europejskiej.**

Podpisy