



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 29 listopada 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Artykuł 7 – Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy wypłacany w chwili ustania stosunku pracy – Uregulowanie krajowe zobowiązujące pracownika do wykorzystania przysługującego mu corocznego urlopu wypoczynkowego przed ustaleniem wysokości przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia

W sprawie C-214/16

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [sąd apelacyjny (Anglia i Walia) (wydział cywilny), Zjednoczone Królestwo] postanowieniem z dnia 30 marca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 kwietnia 2016 r., w postępowaniu:

Conley King

przeciwko

The Sash Window Workshop Ltd,

Richardowi Dollarowi,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, E. Levits (sprawozdawca), A. Borg Barthet, M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 29 marca 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu C. Kinga przez C. Gilroy-Scott, solicitor, A. Dashwooda, QC i J. Williamsa, barrister,
- w imieniu The Sash Window Workshop Ltd i R. Dollara przez M. Pilgerstorfera, barrister, upoważnionego przez J. Potts, solicitor,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez S. Simmons, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez C. Bannera, barrister,

* Język postępowania: angielski.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz J. Tomkina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 8 czerwca 2017 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. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między C. Kingiem a jego byłym pracodawcą, The Sash Window Workshop Ltd i R. Dollarem (zwanymi dalej „Sash WW”), dotyczącego wniosku C. Kinga o wypłacenie mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy przysługujący mu w latach 1999–2012.

Ramy prawne

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 132

- 3 Zgodnie z art. 9 ust. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 132 z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej):

„Nieprzerwana część corocznego urlopu płatnego, o której mowa w ust. 2 art. 8 niniejszej Konwencji, powinna być udzielona i wykorzystana 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”.

- 4 Wspomniana konwencja została ratyfikowana przez 37 państw, w gronie których nie ma Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Prawo Unii

- 5 Zgodnie z motywem 6 dyrektywy 2003/88:

„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 W art. 1 omawianej dyrektywy został określony jej przedmiot i zakres zastosowania. Zgodnie z tym artykułem:

„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 wspomnianej dyrektywy brzmi następująco:

„Urlop roczny

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 nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

8 Artykuł 17 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych jej przepisów. Żadnego odstępstwa nie dopuszcza się w odniesieniu do art. 7 dyrektywy 2003/88.

Prawo Zjednoczonego Królestwa

9 Dyrektywa 2003/88 została wdrożona do prawa Zjednoczonego Królestwa poprzez Working Time Regulations 1998 (rozporządzenie w sprawie organizacji czasu pracy z 1998 r.), ze zmianami (zwane dalej „rozporządzeniem z 1998 r.”).

10 Artykuł 13 rozporządzenia z 1998 r. przyznaje każdemu pracownikowi prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego. Artykuł 13 ust. 1 tego rozporządzenia brzmi następująco:

„[...] pracownikowi przysługuje prawo do czterech tygodni corocznego urlopu wypoczynkowego w ciągu każdego rocznego okresu rozliczeniowego”.

11 Artykuł 13 ust. 9 wspomnianego rozporządzenia przewiduje:

„Urlop przysługujący pracownikowi na mocy niniejszego artykułu może być podzielony na części, lecz:

- a) może on być wykorzystany jedynie w okresie rozliczeniowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, oraz
- b) nie może zostać zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, chyba że stosunek pracy pracownika ustanie”.

12 Artykuł 16 rzeczony rozporządzenia dotyczy prawa pracownika do wynagrodzenia za czas corocznego urlopu wypoczynkowego. Artykuł 16 ust. 1 brzmi następująco:

„Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas corocznego urlopu wypoczynkowego przysługującego mu na mocy art. 13 w wysokości równej tygodniowemu wynagrodzeniu za każdy tydzień urlopu wypoczynkowego”.

13 Artykuł 30 ust. 1 omawianego rozporządzenia przyznaje pracownikom następujące prawo:

„1. Pracownik może wytoczyć powództwo do Employment Tribunal [(sądu pracy)], jeśli jego pracodawca:

- a) uniemożliwił mu skorzystanie z prawa przysługującego mu na mocy:
 - (i) [...] art. 13 ust. 1 [...]

[...] albo

b) nie wypłacił mu części lub całości kwoty należnej mu na podstawie [...] art. 16 ust. 1.

2. Employment Tribunal [(sąd pracy)] odrzuca pozew, który nie został złożony:

a) przed upływem trzech miesięcy, licząc od dnia, w którym pracodawca powinien był umożliwić pracownikowi skorzystanie z danego prawa (zaś w przypadku okresu odpoczynku lub urlopu trwających dłużej niż jeden dzień – od dnia, w którym powinny się być one rozpocząć) lub, stosownie do okoliczności, w którym pracownik miał otrzymać wynagrodzenie;

b) przed upływem późniejszego terminu, jaki Employment Tribunal [(sąd pracy)] uzna za stosowny w razie ustalenia, że pracownik nie miał możliwości wniesienia powództwa przed upływem wyżej wymienionego okresu 3 miesięcy lub, stosownie do okoliczności, 6 miesięcy.

[...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

14 Conley King był zatrudniony w Sash WW od dnia 1 czerwca 1999 r. aż do chwili przejścia na emeryturę, co nastąpiło w dniu 6 października 2012 r., na podstawie tzw. umowy „o świadczenie usług w ramach samozatrudnienia”. Zgodnie z tą umową wynagrodzenie otrzymywał wyłącznie w formie prowizji. Umowa nie przewidywała wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

15 Po ustaniu stosunku pracy C. King wystąpił do swojego pracodawcy z żądaniem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop wypoczynkowy, którego nie wykorzystał w przepracowanym przez siebie okresie, czyli od dnia 1 czerwca 1999 r. do dnia 6 października 2012 r. Sash WW odmówiła spełnienia żądania C. Kinga, argumentując, że miał on status osoby pracującej w ramach samozatrudnienia.

16 Conley King wniósł powództwo do właściwego Employment Tribunal (sądu pracy, Zjednoczone Królestwo). Sąd ten wyróżnił trzy kategorie urlopu wypoczynkowego, za czas którego – czego strony nie kwestionują – nie wypłacono wynagrodzenia:

– „wynagrodzenie za czas urlopu 1”, odpowiadające urlopowi nabytemu, lecz w momencie ustania stosunku pracy niewykorzystanemu w ostatnim okresie rozliczeniowym (2012–2013);

– „wynagrodzenie za czas urlopu 2”, odpowiadające urlopowi faktycznie wykorzystanemu w latach 1999–2012, za który jednak nie wypłacono wynagrodzenia;

– „wynagrodzenie za czas urlopu 3”, odpowiadające urlopowi nabytemu, ale niewykorzystanemu przez C. Kinga w całym okresie jego zatrudnienia w wymiarze 24,15 tygodni.

17 W swoim orzeczeniu Employment Tribunal (sąd pracy) uznał, że C. King ma status „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 oraz że miał prawo do wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu w przypadku każdej z trzech wskazanych wyżej kategorii corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

18 Sash WW wniosła apelację od wyroku Employment Tribunal (sądu pracy) do Employment Appeal Tribunal (sądu pracy drugiej instancji, Zjednoczone Królestwo), który ją uwzględnił i przekazał sprawę Employment Tribunal (sądowi pracy) do ponownego rozpoznania. Wyrok ten został zaskarżony zarówno przez C. Kinga, jak i Sash WW.

- 19 Przed sądem odsyłającym, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [sąd apelacyjny (Anglia i Walia) (wydział cywilny), Zjednoczone Królestwo], panuje zgoda co do tego, że C. King jest „pracownikiem” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 oraz że ma prawo do „wynagrodzenia za czas urlopu 1 i 2”.
- 20 W odniesieniu do „wynagrodzenia za czas urlopu 3” Sash WW podnosi, że zgodnie z art. 13 ust. 9 lit. a) rozporządzenia z 1998 r. C. King nie miał prawa do przeniesienia niewykorzystanego corocznego urlopu wypoczynkowego na nowy okres rozliczeniowy. Wobec niewniesienia powództwa na podstawie art. 30 ust. 1 lit. a) tego rozporządzenia C. King utracił wszelkie prawa związane z corocznym urlopem wypoczynkowym, gdyż wniosek o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za omawiane okresy rozliczeniowe został przez niego złożony po terminie.
- 21 Conley King uważa z kolei, że jego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie wykorzystał, ponieważ nie otrzymałby za ten okres wynagrodzenia, podlegały przeniesieniu na następny okres rozliczeniowy, niezależnie od treści art. 13 ust. 9 lit. a) rozporządzenia z 1998 r., a następnie podlegały przenoszeniu na kolejne okresy rozliczeniowe aż do chwili ustania jego stosunku pracy. Conley King podnosi, powołując się w tym względzie na wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), że prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstało dopiero z chwilą ustania stosunku pracy, a w konsekwencji ze swoim roszczeniem wystąpił w terminie.
- 22 Sąd odsyłający, odnotowując, że prawo Zjednoczonego Królestwa sprzeciwia się możliwości przeniesienia corocznego urlopu wypoczynkowego na okres rozliczeniowy inny niż okres, za który ów urlop przysługiwał, oraz niekoniecznie gwarantuje skuteczny środek prawny w przypadku naruszenia art. 7 dyrektywy 2003/88, wyraził wątpliwości co do tego, jak należy interpretować stosowne przepisy prawa Unii w celu rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu.
- 23 W tym względzie sąd ten wskazał między innymi, że można odróżnić przypadek, w którym niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy podlega przeniesieniu ze względu na to, że pracodawca odmawia zapłaty wynagrodzenia z tego tytułu, od przypadku, w którym pracownik nie wykorzystuje swojego urlopu ze względu na chorobę. Trybunał dokonał wykładni stosownych przepisów prawa Unii tylko w odniesieniu do tej ostatniej sytuacji.
- 24 W tych okolicznościach Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [sąd apelacyjny (Anglia i Walia) (wydział cywilny)] postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Jeśli istnieje spór między pracownikiem a pracodawcą co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy 2003/88, czy zgodnie z prawem Unii, a w szczególności zasadą skutecznej ochrony prawnej, jest uzależnienie możliwości ustalenia przez pracownika, czy jest uprawniony do wynagrodzenia za czas urlopu, od wykorzystania przez niego uprzednio takiego urlopu?
- 2) Jeśli pracownik nie wykorzystuje w całości lub w części corocznego urlopu, do którego jest uprawniony w danym roku rozliczeniowym, w którym prawo to powinno zostać wykonane, a uczyniłby to gdyby nie fakt, że pracodawca odmawia mu zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu, czy pracownik może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z przysługującego mu prawa do płatnego urlopu, skutkiem czego prawo to przechodzi na kolejne lata aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego?
- 3) Jeśli prawo to przechodzi na kolejne lata, czy zasada ta obowiązuje bez żadnych ograniczeń czasowych, czy też istnieje określony czas na wykonanie przeniesionego prawa, podobnie jak w przypadku ograniczeń obowiązujących w sytuacji, gdy pracownik nie może skorzystać z prawa do urlopu w danym roku rozliczeniowym z powodu choroby?

- 4) Czy wobec braku przepisów ustawowych lub postanowień umownych, które określałyby okres przeniesienia, sąd jest zobowiązany ograniczyć okres przeniesienia, aby zapewnić, że stosowanie rozporządzenia nie będzie stało w sprzeczności z celem leżącym u podstaw art. 7 dyrektywy [2003/88]?
- 5) Jeśli tak, czy okres 18. miesięcy od końca roku urlopowego, w którym urlop został nabyty, nie narusza prawa wynikającego z art. 7 dyrektywy 2003/88?”.

W sprawie wniosku o otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania

- 25 Po przedstawieniu opinii rzecznika generalnego w dniu 8 czerwca 2017 r., pismem złożonym w sekretariacie Trybunału w dniu 19 czerwca 2017 r. C. King wniósł o otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania. Na poparcie swojego wniosku C. King podnosi w istocie, że opinia rzecznika generalnego zawiera błędy dotyczące oferty pracy, która została mu przedstawiona w 2008 r.
- 26 W tym względzie należy jednak przypomnieć, że zgodnie z art. 252 akapit drugi TFUE rzecznik generalny publicznie przedstawia, przy zachowaniu całkowitej bezstronności i niezależności, uzasadnione opinie w sprawach, które zgodnie ze statutem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wymagają jego zaangażowania. Trybunał nie jest związany ani tą opinią, ani jej uzasadnieniem (wyrok z dnia 22 czerwca 2017 r., *Federatie Nederlandse Vakvereniging i in.*, C-126/16, EU:C:2017:489, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 W konsekwencji okoliczność, że zainteresowany nie zgadza się z opinią rzecznika generalnego, bez względu na to, jakie kwestie poruszono w tej opinii, nie może sama w sobie stanowić uzasadnienia dla ponownego otwarcia procedury ustnej (zob. podobnie wyrok z dnia 17 września 2015 r., *Mory i in./Komisja* (C-33/14 P, EU:C:2015:609, pkt 26).
- 28 Niezależnie od powyższego zgodnie z art. 83 regulaminu postępowania przed Trybunałem Trybunał może w każdej chwili, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, postanowić o otwarciu ustnego etapu postępowania na nowo, w szczególności jeśli uzna, że okoliczności zawisłej przed nim sprawy nie są wystarczająco wyjaśnione, lub jeśli po zamknięciu ustnego etapu postępowania strona przedstawiła nowy fakt mogący mieć decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia Trybunału lub też jeśli sprawa ma zostać rozstrzygnięta na podstawie argumentu, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami lub podmiotami określonymi w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- 29 Taka sytuacja nie ma miejsca w omawianym przypadku. W niniejszej sprawie Trybunał, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, jest przekonany, że dysponuje wszystkimi informacjami niezbędnymi do wydania orzeczenia.
- 30 W świetle powyższego nie zachodzi potrzeba otwarcia ustnego etapu postępowania na nowo.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 31 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), ustanawiającego prawo do skutecznego środka prawnego, należy dokonywać w ten sposób, że w sytuacji sporu między pracodawcą a pracownikiem co do tego, czy pracownik jest uprawniony do

corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie pierwszego z tych unormowań, unormowania te stoją na przeszkodzie wymogowi skorzystania przez pracownika z urlopu przed możliwością ustalenia, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia za czas takiego urlopu.

- 32 W tym względzie w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 – przepisu, od którego ta dyrektywa nie dopuszcza odstępstw – wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 W drugiej kolejności należy odnotować, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zostało w sposób wyraźny uznane w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE ma tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 37).
- 34 W trzeciej kolejności, jak wynika z przepisów dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału, chociaż to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą uzależniać jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (zob. podobnie wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28).
- 35 W czwartej kolejności z orzecznictwa Trybunału wynika również, że dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za czas urlopu jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z okresami jego pracy (wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 Z powyższych rozważań wynika, że pracownik powinien mieć możliwość otrzymania wynagrodzenia, do jakiego jest uprawniony na gruncie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 z chwilą skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego.
- 37 Istota prawa do corocznego płatnego urlopu sprowadza się bowiem do umożliwienia pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienia mu okresu wytchnienia i czasu wolnego (zob. w szczególności wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25; a także z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 25).
- 38 Tymczasem, jak wskazuje Komisja Europejska w swoich uwagach na piśmie, pracownik postawiony w sytuacji, w której w trakcie corocznego urlopu wypoczynkowego nie jest pewien, czy otrzyma należne mu wynagrodzenie, nie ma możliwości wykorzystania tego urlopu jako okresu wytchnienia i czasu wolnego zgodnie z zamysłem art. 7 dyrektywy 2003/88.
- 39 Sytuacja taka może też zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego. Należy w tym względzie odnotować, że każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego również są sprzeczne z celem tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 40 W tych okolicznościach, wbrew stanowisku Zjednoczonego Królestwa przedstawionemu w uwagach na piśmie, przestrzeganie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie powinno zależeć od ustaleń faktycznych odnoszących się do sytuacji finansowej, w jakiej znajduje się dany pracownik w chwili skorzystania z urlopu.
- 41 Jeśli chodzi o środki zaskarżenia przed sądem przysługujące pracownikowi w razie sporu z pracodawcą, za pomocą których będzie on mógł dochodzić prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie dyrektywy 2003/88, prawdą jest, że dyrektywa nie zawiera żadnych unormowań w tym względzie. Niemniej panuje zgoda co do tego, że państwa członkowskie winny w tym kontekście zagwarantować, iż zapisane w art. 47 karty prawo do skutecznego środka prawnego będzie przestrzegane (zob. analogicznie wyrok z dnia 15 września 2016 r., *Star Storage i in.*, C-439/14 i C-488/14, EU:C:2016:688, pkt 46).
- 42 W rozpatrywanym przypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88 zostało wprowadzone w Zjednoczonym Królestwie na mocy dwóch odrębnych przepisów rozporządzenia z 1998 r., a mianowicie z jednej strony na mocy art. 13 tego rozporządzenia, który przyznaje pracownikom prawo do okresu corocznego urlopu wypoczynkowego, oraz z drugiej strony na mocy art. 16 tego rozporządzenia, który ustanawia prawo do wynagrodzenia za okres tego urlopu. Kierując się tą samą logiką, art. 30 ust. 1 tego rozporządzenia przyznaje pracownikowi prawo do dwóch odrębnych środków zaskarżenia przed sądem, a mianowicie powództwo służące zakwestionowaniu okoliczności, że pracodawca odmówił przyznania pracownikowi prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego na gruncie wspomnianego art. 13, albo powództwo służące zakwestionowaniu okoliczności, że pracodawca nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia za okres tego urlopu zgodnie z art. 16 rozporządzenia.
- 43 Na gruncie sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, z postanowienia odsyłającego wynika, że przyjęta przez Employment Appeal Tribunal (sąd pracy drugiej instancji) wykładnia tych przepisów sprowadza się do uznania, iż pracownik z jednej strony może dochodzić roszczenia związanego z naruszeniem jego prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w art. 13 rozporządzenia z 1998 r. tylko w przypadku, gdy jego pracodawca w ogóle nie udzielił mu urlopu wypoczynkowego, odpłatnego czy nieodpłatnego, oraz z drugiej strony może dochodzić, na podstawie art. 16 tego rozporządzenia wynagrodzenia wyłącznie za okres urlopu, którego faktycznie nie wykorzystał.
- 44 Jednakże taka wykładnia właściwych krajowych środków zaskarżenia przed sądem prowadzi do tego, że w sytuacji gdy pracodawca udziela pracownikowi wyłącznie urlopu nieodpłatnego, pracownik nie może dochodzić przed sądem prawa do skorzystania z urlopu odpłatnego jako takiego. Aby mógł to zrobić, musiałby najpierw wykorzystać urlop bez wynagrodzenia, a następnie wytoczyć powództwo w celu uzyskania z tego tytułu wynagrodzenia.
- 45 Ze względów wskazanych w pkt 36–40 niniejszego wyroku takie rozwiązanie jest niezgodne z art. 7 dyrektywy 2003/88.
- 46 A fortiori, w przypadku pracownika będącego w sytuacji takiej jak C. King interpretowanie krajowych środków zaskarżenia przed sądem w sposób wskazany w pkt 43 niniejszego wyroku uniemożliwia pracownikowi po ustaniu stosunku pracy dochodzenia roszczeń związanych z naruszeniem art. 7 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do okresów płatnego, ale niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, w celu uzyskania świadczenia, o którym mowa w ust. 2 tego artykułu. Pracownik taki jak powód w postępowaniu głównym zostaje w takim wypadku pozbawiony możliwości skorzystania ze skutecznego środka prawnego.

47 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 47 karty, ustanawiającego prawo do skutecznego środka prawnego, należy dokonywać w ten sposób, że w sytuacji sporu między pracodawcą a pracownikiem co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie pierwszego z tych unormowań, unormowania te stoją na przeszkodzie wymogowi, zgodnie z którym pracownik musi najpierw skorzystać z takiego urlopu, zanim będzie mógł ustalić, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia z tego tytułu.

W przedmiocie pytań od drugiego do piątego

48 Poprzez pytania od drugiego do piątego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, które nie pozwalają pracownikowi na przeniesienie, a w danym wypadku na skumulowanie aż do chwili ustania jego stosunku pracy, praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługujących mu w kilku kolejnych okresach rozliczeniowych, który nie został wykorzystany ze względu na to, że pracodawca odmówił wypłacenia mu wynagrodzenia za ten urlop.

49 W tym względzie w celu udzielenia odpowiedzi na zadane pytania należy przypomnieć, że Trybunał miał już sposobność, w szczególności w wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), wypowiedzieć się w sprawie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w kontekście pracownika, który z przyczyn od niego niezależnych, w szczególności ze względu na chorobę, aż do chwili ustania stosunku pracy nie był w stanie z niego skorzystać.

50 Tymczasem również w niniejszym przypadku C. King, z przyczyn od niego niezależnych, nie mógł przed przejściem na emeryturę skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Należy w tym względzie uściślić, że mimo iż w pewnym momencie trwania stosunku umownego z pracodawcą zainteresowany pracownik mógł zgodzić się na zawarcie innej umowy, dającej mu prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, okoliczność ta nie ma znaczenia dla odpowiedzi na niniejsze pytania prejudycjalne. Otóż do Trybunału zwrócono się o rozważenie w tym celu stosunku pracy w kształcie istniejącym i trwającym, bez względu na powody, aż do chwili przejścia C. Kinga na emeryturę bez skorzystania z przysługujących mu praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

51 W związku z tym należy przypomnieć, w pierwszej kolejności, że dyrektywa 2003/88 nie pozwala państwom członkowskim ani na wyłączenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ani na ustanowienie przepisów przewidujących wygaśnięcie tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia tego prawa ustalonego przez prawo krajowe, w razie gdyby pracownik nie mógł z niego skorzystać (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 47, 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

52 Z orzecznictwa Trybunału wynika ponadto, że pracownik, który nie był w stanie, z przyczyn niezależnych od niego, skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Wysokość tego ekwiwalentu należy obliczać w taki sposób, aby pracownik znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w której byłby, gdyby skorzystał z tego prawa w trakcie trwania jego stosunku pracy (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 61).

53 W drugiej kolejności należy zauważyć, że w sprawach, które Trybunał rozstrzygał w oparciu o art. 7 dyrektywy 2003/88, zainteresowani pracownicy nie mogli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ze względu na ich nieobecność w pracy spowodowaną chorobą.

- 54 Tymczasem w tym szczególnym kontekście Trybunał orzekł, że chociaż pracownik, który jest niezdolny do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych, ma prawo do skumulowania, w nieograniczonym wymiarze, wszystkich praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w okresie swojej nieobecności w pracy, to możliwość takiej nieograniczonej kumulacji przestaje odpowiadać rzeczywistemu celowi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 29, 30).
- 55 Trybunał orzekł wobec tego, że w specyficznych okolicznościach, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy przez kilka następujących po sobie okresów rozliczeniowych, mając na względzie nie tylko względy związane z ochroną pracownika, którym przyświeca dyrektywa 2003/88, ale również względy związane z ochroną pracodawcy przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy, które nieobecności te mogłyby powodować, art. 7 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, ograniczającym – poprzez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – możliwość kumulacji praw do takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 38, 39 i 44).
- 56 Wynika stąd, w trzeciej kolejności, że należy ustalić, czy okoliczności takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym są „specyficzne” w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w poprzednim punkcie, tak że, jak w przypadku przedłużającej się nieobecności pracownika spowodowanej chorobą, uzasadniają odstępstwo od zasady ustanowionej w art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz w art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którymi to unormowaniami prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku gdyby pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu.
- 57 W tym zakresie należy zwrócić uwagę na następujące kwestie.
- 58 Po pierwsze, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może być interpretowane zawężająco (zob. wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 29). W związku z tym wszelkie odstępstwa od uregulowania Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają (zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 59 Tymczasem w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym ochrona interesów pracodawcy nie wydaje się być ściśle niezbędna, a w związku z tym nie wydaje się uzasadniać odstępstwa od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 60 Należy bowiem zauważyć, że ocena prawa pracownika takiego jak C. King do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie jest związana z przypadkiem, w którym jego pracodawca byłby postawiony w sytuacji okresów nieobecności pracownika ze względu na jego długotrwałą chorobę, co przekładałoby się na trudności w organizacji pracy. Przeciwnie, aż do momentu odejścia pracownika na emeryturę pracodawca korzystał z tego, że ów pracownik nie przerywał swojej działalności zawodowej wykonywanej na jego rzecz okresami corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 61 Po drugie, okoliczność, że Sash WW błędnie przyjęła, że C. Kingowi nie przysługiwało prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, nawet przy założeniu, że spółka ta miałaby rację, jest bez znaczenia. Otóż na pracodawcy spoczywa obowiązek zebrania wszelkich informacji dotyczących jego obowiązków w tym zakresie.

- 62 W tym kontekście z pkt 34 niniejszego wyroku wynika, że samo istnienie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może zależeć od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych, jako że pracownik wywodzi to prawo wprost z dyrektywy 2003/88. A zatem na gruncie sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym ustalenie, czy przez te lata C. King składał wnioski o udzielenie mu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jest pozbawione znaczenia (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 27, 28).
- 63 Z powyższych rozważań wynika, że odmiennie niż w sytuacji, w której dochodzi do kumulacji praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który nie mógł z niego skorzystać z powodu choroby, pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, winien ponieść tego konsekwencje.
- 64 Po trzecie, w takich okolicznościach, wobec braku jakichkolwiek unormowań krajowych, czy to rangi ustawodawczej, czy umownej, przewidujących ograniczenie możliwości przenoszenia prawa do urlopu zgodnie z wymogami prawa Unii (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), unijny system organizacji czasu pracy przewidziany w dyrektywie 2003/88, nie może być interpretowany w sposób zawężający. Otóż dopuszczenie w tych okolicznościach możliwości wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego przez pracownika oznaczałoby aprobatę dla zachowania prowadzącego do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy z pogwałceniem celu dyrektywy, którym jest ochrona zdrowia pracownika.
- 65 Z wszystkich powyższych rozważań wynika, że na pytania od drugiego do piątego należy odpowiedzieć, iż wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, które nie pozwalają pracownikowi na przeniesienie, a w danym wypadku na skumulowanie aż do chwili ustania jego stosunku pracy, praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługujących mu w kilku kolejnych okresach rozliczeniowych, który nie został wykorzystany ze względu na to, że pracodawca odmówił wypłacenia mu wynagrodzenia za ten urlop.

W przedmiocie kosztów

- 66 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) Wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, ustanawiającego prawo do skutecznego środka prawnego, należy dokonywać w ten sposób, że w sytuacji sporu między pracodawcą a pracownikiem co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie pierwszego z tych unormowań, unormowania te stoją na przeszkodzie wymogowi, zgodnie z którym pracownik musi najpierw skorzystać z takiego urlopu, zanim będzie mógł ustalić, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia z tego tytułu.
- 2) Wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, które nie pozwalają pracownikowi na przeniesienie, a w danym wypadku na skumulowanie aż do chwili ustania jego stosunku

pracy, praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługujących mu w kilku kolejnych okresach rozliczeniowych, który nie został wykorzystany ze względu na to, że pracodawca odmówił mu wypłacenia wynagrodzenia za ten urlop.

Podpisy