



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 13 grudnia 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Artykuł 7 ust. 1 – Przepis państwa członkowskiego pozwalający na uwzględnienie w drodze układu zbiorowego okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w celu obliczenia wynagrodzenia wypłacanego za coroczny urlop wypoczynkowy – Skutki w czasie wyroków dokonujących wykładni

W sprawie C-385/17

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht Verden (sąd pracy w Verden, Niemcy) postanowieniem z dnia 19 czerwca 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 czerwca 2017 r., w postępowaniu:

Torsten Hein

przeciwko

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes siódmej izby, pełniący obowiązki prezesa czwartej izby, K. Jürimäe, C. Lycourgos (sprawozdawca), E. Juhász i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: R. Şereş, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 czerwca 2018 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu T. Heina przez S. Eidinger, Rechtsanwältin,
- w imieniu Albert Holzkamm GmbH & Co. przez C. Brehm oraz I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez L. Fiandacę, avvocato dello Stato,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez T.S. Bohra oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 września 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 1 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), a także art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Torstenem Heinem a spółką Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (zwaną dalej „Holzkamm”) w przedmiocie obliczenia wynagrodzenia za płatny urlop, czyli wynagrodzenia, do którego uprawniony jest T. Hein z tytułu płatnego urlopu.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 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”.
- 4 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres”, stanowi:
 - „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 [...][...]”.
- 5 Artykuł 2 pkt 1 tej dyrektywy definiuje pojęcie „czasu pracy” jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”. Artykuł 2 pkt 2 omawianej dyrektywy definiuje pojęcie „okresu odpoczynku” jako „każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

6 Zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Urlop [co]roczny”:

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

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

7 Artykuł 15 wspomnianej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

Prawo niemieckie

Ustawa o urlopach

8 Paragraf 3 ust. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (ustawy o minimalnym urlopie pracowników) (zwanej dalej „ustawą o urlopach”) z dnia 8 stycznia 1963 r. (BGBl. I, 1963, s. 2), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności postępowania głównego, stanowi:

„Wymiar urlopu wynosi rocznie co najmniej 24 dni robocze”.

9 Paragraf 11 ust. 1 ustawy o urlopach, zatytułowany „Wynagrodzenie za urlop”, stanowi w ust. 1:

„Podstawą wymiaru wynagrodzenia ustawowego za czas urlopu jest średnie wynagrodzenie za pracę, które pracownik otrzymał w okresie 13 tygodni poprzedzających rozpoczęcie urlopu z wyłączeniem wynagrodzenia za pracę wypłaconego dodatkowo z tytułu nadgodzin. [...] Zmniejszenie wynagrodzenia, które w okresie rozliczeniowym wynikało z obniżonego wymiaru czasu pracy, braku świadczenia pracy albo niezawinionej nieobecności w miejscu pracy, pozostaje bez wpływu na obliczanie wynagrodzenia za urlop. [...]”.

10 Paragraf 13 wspomnianej ustawy przewiduje:

„1. W drodze układów zbiorowych można ustanowić odstępstwa od powyższych przepisów; nie dotyczy to §§ 1, 2 i § 3 ust. 1. [...]”.

2. W odniesieniu do budownictwa lub innych sektorów gospodarki, w których wskutek częstych zmian miejsca wykonywania świadczeń przez przedsiębiorstwa w znacznym stopniu dochodzi do zawierania stosunków pracy na okresy nieprzekraczające roku, układ zbiorowy może określać odstępstwa o większym zakresie od określonych w ust. 1 zdanie pierwsze, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia wzajemnie zależnych corocznych urlopów wszystkich pracowników. [...]”.

[...]”.

Układ zbiorowy pracy w budownictwie

- 11 Paragraf 8 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (federalnego ramowego układu zbiorowego pracy w budownictwie) (zwanego dalej „układem zbiorowym pracy w budownictwie”) z dnia 4 lipca 2002 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności postępowania głównego, stanowi:

„1. Prawo do urlopu i wymiar urlopu

1.1 Pracownikowi przysługuje w każdym roku kalendarzowym (roku urlopowym) prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni roboczych.

[...]

1.3 Soboty nie są dniami roboczymi.

1.4 Podstawą wymiaru urlopu jest liczba dni roboczych przepracowanych w przedsiębiorstwach sektora budowlanego.

[...]

2. Obliczanie wymiaru urlopu

[...]

2.2 Pracownik uzyskuje prawo do jednego dnia urlopu po upływie kolejnych 12 dni pracy, a gdy jest osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności, po każdych 10,3 dniach pracy.

2.3 Za dni pracy uznaje się wszystkie dni kalendarzowe w okresie trwania stosunku pracy w przedsiębiorstwach sektora budowlanego podczas roku urlopowego. Nie zalicza się do nich dni, w których pracownik bez usprawiedliwienia nie stawiał się w pracy, oraz dni urlopu bezpłatnego trwającego dłużej niż 14 dni.

[...]

4. Wynagrodzenie za czas urlopu

4.1 Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu przyznanego zgodnie z pkt 1.

Wynagrodzenie za czas urlopu wynosi 14,25% wynagrodzenia brutto, a w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w rozumieniu przepisów ustawowych – 16,63% wynagrodzenia brutto. Wynagrodzenie za czas urlopu składa się z wynagrodzenia za urlop w wysokości 11,4%, a w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – 13,3% wynagrodzenia brutto oraz z dodatku urlopowego. Dodatek urlopowy wynosi 25% wynagrodzenia za urlop. Może on być zaliczony na poczet dodatku urlopowego przyznanego przez przedsiębiorstwo.

[...]

4.2 Wynagrodzenie brutto stanowi

- a) stanowiące podstawę obliczania podatku od wynagrodzenia oraz rejestrowane w karcie zatrudnienia wynagrodzenie za pracę brutto wraz ze świadczeniami w naturze, które nie są opodatkowane ryczałtowo na podstawie § 40 Einkommensteuergesetz (ustawy o podatku dochodowym),

[...]

Wynagrodzenie brutto nie obejmuje dodatkowej premii trzynastego miesiąca lub premii tego samego rodzaju przyznawanych przez przedsiębiorstwo (np. premii świątecznej, wyjątkowej premii rocznej), rekompensaty finansowej za niewykorzystany urlop na podstawie pkt 6, oraz odszkodowań wypłacanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

[...]

4.3 Wynagrodzenie za czas częściowo wykorzystanego urlopu jest obliczane w ten sposób, że wynagrodzenie za czas urlopu wyliczone na podstawie pkt 4.1 dzieli się przez sumę dni urlopu obliczoną na podstawie pkt 2 i mnoży przez liczbę wykorzystanych dni urlopu.

[...]

4.5 Na koniec roku urlopowego prawo do wynagrodzenia za niewykorzystany czas urlopu przechodzi na kolejny rok kalendarzowy.

5. Minimalne wynagrodzenie za czas urlopu

5.1 Za każdą godzinę, w której pracownik nie świadczy pracy wskutek niezawinionej niezdolności do pracy z powodu choroby, za którą nie przysługuje wynagrodzenie, wynagrodzenie za czas urlopu obliczone na podstawie pkt 4.1 podwyższa się o 14,25% ostatnio zgłoszonego wynagrodzenia brutto na podstawie § 6 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 1 [Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe] [(układu zbiorowego dotyczącego procedur funduszu socjalnego w budownictwie)].

5.2 Za każdą godzinę, w której nie jest świadczona praca w okresie od 1 grudnia do 31 marca, za którą pracownik pobiera wynagrodzenie z tytułu sezonowego zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie za czas urlopu obliczone na podstawie pkt 4.1 po upływie tego okresu podwyższa się o 14,25% ostatnio zgłoszonego wynagrodzenia brutto na podstawie § 6 ust. 1 zdanie pierwsze pkt 1 układu zbiorowego dotyczącego procedur funduszu socjalnego w budownictwie. Nie uwzględnia się przy tym pierwszych 90 godzin, w których pracownik nie świadczy pracy, pobierając wynagrodzenie z tytułu sezonowego zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy.

[...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 Torsten Hein jest zatrudniony przez spółkę Holzkamm jako betoniarz. Ich stosunek pracy regulują przepisy układu zbiorowego pracy w budownictwie. W roku kalendarzowym 2015 T. Hein przepracował łącznie 26 tygodni w obniżonym wymiarze czasu pracy. W latach 2015 i 2016 skorzystał z 30 dni urlopu, do których nabył prawo w 2015 r.
- 13 Jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, § 11 ust. 1 ustawy o urloпах stanowi, że podstawą wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu jest średnie wynagrodzenie za pracę, które pracownik otrzymał w okresie rozliczeniowym, czyli w okresie 13 tygodni poprzedzających rozpoczęcie urlopu. Zgodnie z tym przepisem zmniejszenia wynagrodzenia, które w okresie rozliczeniowym wynikało z obniżonego wymiaru czasu pracy, braku świadczenia pracy albo niezawinionej nieobecności w miejscu pracy, nie uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop.

- 14 Paragraf 13 ust. 1 i 2 ustawy o urlopach pozwala na odstępstwa w drodze układu zbiorowego pracy od przepisów tej ustawy. Strony układu zbiorowego pracy w budownictwie skorzystały z tej możliwości i ustanowiły w układzie zbiorowym pracy w budownictwie szczególne uregulowania dotyczące nabycia prawa do urlopu oraz wynagrodzenia otrzymywanego podczas urlopu, zwanego „wynagrodzeniem za czas urlopu”.
- 15 Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się na podstawie wynagrodzenia brutto otrzymywanego podczas okresu rozliczeniowego, które jest obliczane na rocznej podstawie. Chociaż zgodnie z § 8 pkt 4.1 układu zbiorowego pracy w budownictwie wynagrodzenie za czas urlopu jest o 25% wyższe od „ustawowego wynagrodzenia za czas urlopu”, o którym mowa w § 11 ust. 1 ustawy o urlopach, a tym samym dla pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi wynosi 14,25% rocznego wynagrodzenia brutto, obliczenie wynagrodzenia za czas urlopu na podstawie wynagrodzenia brutto otrzymywanego w okresie rozliczeniowym prowadzi do zmniejszenia tego wynagrodzenia za czas urlopu w sytuacji, gdy pracownik pracował częściowo w obniżonym wymiarze czasu pracy w tym okresie rozliczeniowym, ponieważ przy obliczaniu tego wynagrodzenia uwzględnia się zmniejszenie wynagrodzenia wynikające z okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.
- 16 Zważywszy na to, że T. Hein pracował w 2015 r. przez pewien okres w obniżonym wymiarze czasu pracy, Holzkamm obliczył wysokość wynagrodzenia za czas urlopu na podstawie niższego wynagrodzenia godzinowego brutto niż normalne wynagrodzenie godzinowe. Tymczasem T. Hein jest zdania, że okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w trakcie okresu rozliczeniowego nie mogą skutkować zmniejszeniem wysokości wynagrodzenia za urlop, o które może się ubiegać i którego domaga się w tym względzie w łącznej wysokości 2260,27 EUR.
- 17 Zdaniem sądu odsyłającego odpowiedź udzielona przez Trybunał na pytania prejudycjalne jest konieczna, ponieważ jeżeli prawo Unii stanowi przeszkodę dla krajowego porządku prawnego, w ramach którego zmniejszenie wynagrodzenia, wynikające z częściowego okresu pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie rozliczeniowym, uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu, Holzkamm opierał się na zbyt niskiej stawce godzinowej przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu należnego T. Heinowi. Sąd ten wskazuje, że wiarygodność przywołana przez T. Heina dotyczy przynajmniej części wynagrodzenia za czas urlopu należnego z tytułu minimalnego czterotygodniowego urlopu przewidzianego w art. 7 dyrektywy 2003/88.
- 18 Zdaniem tego sądu z orzecznictwa Trybunału wynika, że pracownik powinien pobierać zwykłe wynagrodzenie za czas trwania corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy 2003/88. To zwykłe wynagrodzenie należy ustalić na podstawie średniej obliczonej w okresie rozliczeniowym uznanej za reprezentatywną oraz w świetle zasady, zgodnie z którą prawo do corocznego urlopu i prawo do otrzymania wynagrodzenia w trakcie tego urlopu stanowią dwa elementy składowe tego samego prawa.
- 19 Sąd odsyłający uważa, że w orzecznictwie Trybunału nie rozpatrywano dotąd kwestii, która pojawia się w niniejszej sprawie, a mianowicie zgodności z prawem Unii uregulowania krajowego, umożliwiającego ustanowienie w drodze układu zbiorowego pracy, że uwzględnia się utratę wynagrodzenia, która może wystąpić w okresie rozliczeniowym z uwagi na pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy, co prowadzi do zmniejszenia wynagrodzenia za czas urlopu.
- 20 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Verden (sąd pracy w Verden, Niemcy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
„1) Czy art. 31 [karty] i art. 7 ust 1 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie krajowym przepisom ustawowym, zgodnie z którymi postanowienia układu zbiorowego mogą przewidywać, iż zmniejszenie wynagrodzenia następujące w okresie rozliczeniowym w wyniku zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy wpływa na obliczenie wynagrodzenia za urlop w taki sposób, że pracownik za minimalny okres corocznego urlopu

w wymiarze czterech tygodni otrzymuje niższe wynagrodzenie lub po zakończeniu stosunku pracy otrzymuje niższy ekwiwalent pieniężny za urlop, niż uzyskałby, gdyby ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas urlopu było oparte na przeciętnym wynagrodzeniu za pracę, które pracownik otrzymałby w tym okresie rozliczeniowym bez zmniejszenia wynagrodzenia? Jeżeli tak, to jaki udział procentowy w odniesieniu do niezmnieszonego przeciętnego wynagrodzenia pracownika może maksymalnie stanowić dopuszczone przez krajowe przepisy ustawowe zmniejszenie w drodze układu zbiorowego wynagrodzenia za czas urlopu w wyniku zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym, aby można było przyjąć zgodną z prawem Unii wykładnię tych przepisów krajowych?

- 2) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy zasada pewności prawa, która stanowi ogólną zasadę prawa Unii, oraz zakaz działania prawa wstecz nakazują ograniczenie w czasie ze skutkiem wobec wszystkich zainteresowanych możliwości powołania się na wykładnię, którą Trybunał w orzeczeniu prejudycjalnym wydanym w niniejszym postępowaniu nada postanowieniom art. 31 [karty] i art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88], ponieważ w krajowym orzecznictwie sądów najwyższych wcześniej stwierdzono, że odpowiednie krajowe przepisy ustawowe i postanowienia układu zbiorowego nie mogą podlegać wykładni zgodnej z prawem Unii? W wypadku udzielenia przez Trybunał odpowiedzi przeczącej na to pytanie: czy zgodna z prawem Unii jest sytuacja, w której sądy krajowe na podstawie prawa krajowego przyznają pracodawcom, którzy spodziewali się utrzymania krajowego orzecznictwa sądów najwyższych, ochronę uzasadnionych oczekiwań, czy też zapewnienie ochrony uzasadnionych oczekiwań jest zastrzeżone dla Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 21 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 a także art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu umożliwia postanowienie w drodze układu zbiorowego pracy, że uwzględnia się zmniejszenie wynagrodzenia wynikające z wystąpienia w trakcie okresu rozliczeniowego dni, w których z uwagi na obniżony wymiar czasu pracy praca nie jest faktycznie świadczona, co prowadzi w konsekwencji do tego, że pracownik otrzymuje za czas minimalnego corocznego urlopu, z którego korzysta na podstawie tego art. 7 ust. 1, niższe wynagrodzenie za czas urlopu od wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby zostało ono obliczone na podstawie średniego wynagrodzenia, jakie otrzymywał w trakcie okresu rozliczeniowego bez uwzględnienia owego zmniejszenia wynagrodzenia. W razie odpowiedzi twierdzącej sąd ten stawia sobie pytanie, w ramach wykładni zgodnej prawa krajowego, której może będzie miał dokonać, o poziom, do którego wynagrodzenie za czas urlopu może zostać zmniejszone bez naruszenia prawa Unii.
- 22 Na wstępie 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 w wymiarze co najmniej czterech tygodni, które to prawo zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze (wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 23 Prawo to, przyznane każdemu pracownikowi, zostało w sposób wyraźny ustanowione w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE ma tę samą moc prawną co traktaty (wyroki: z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 22; z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 33, a także z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 25).
- 24 Po wtóre należy zauważyć, że dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 60; z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 26).
- 25 Podobnie, aby udzielić użytecznej odpowiedzi na pierwszą część pytania pierwszego, należy przede wszystkim zbadać minimalny wymiar corocznego urlopu, który w okolicznościach takich jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym przysługuje na mocy prawa Unii, a następnie wynagrodzenie, do jakiego pracownik jest uprawniony podczas tego urlopu.
- 26 W odniesieniu w pierwszej kolejności do czasu trwania minimalnego corocznego urlopu należy przypomnieć, że celem prawa do corocznego płatnego urlopu, przyznanego każdemu pracownikowi na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88, jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania ciężących na nim na podstawie umowy o pracę obowiązków oraz zapewnienie 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; z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 27).
- 27 Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu od innych rodzajów urlopów czy okresów przerwy w pracy, realizujących inne cele, bazuje na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. Cel w postaci umożliwienia pracownikowi odpoczynku zakłada bowiem, że pracownik ten wykonywał działalność zawodową uzasadniającą, dla zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia na mocy dyrektywy 2003/88, skorzystanie z okresu odpoczynku, wytchnienia i czasu wolnego. W związku z tym prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinny zasadniczo być obliczane w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 28).
- 28 W niniejszym wypadku z akt sprawy pozostających w dyspozycji Trybunału, a także z uwag przedstawionych podczas rozprawy przed Trybunałem wynika, że w sytuacji takiej jak sytuacja T. Heina w sprawie w postępowaniu głównym, podczas okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, stosunek pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem nadal trwa, lecz pracownik nie świadczy faktycznej pracy na rzecz swego pracodawcy.
- 29 Tymczasem, z orzecznictwa przytoczonego w pkt 27 niniejszego wyroku wynika, że pracownik znajdujący się w takiej sytuacji może nabyć prawa do corocznego płatnego urlopu, na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, jedynie za okresy, w których świadczył faktyczną pracę, a tym samym zgodnie z tym przepisem nie nabywa prawa do urlopu za okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, w trakcie których nie świadczył takiej pracy. Tak więc w niniejszej sprawie, ponieważ w trakcie 2015 r. T. Hein nie świadczył faktycznej pracy przez 26 tygodni, wydaje się, że zasadniczo tylko dwa tygodnie urlopu reguluje art. 7 ust. 1, choć dokładny wymiar tego urlopu powinien jednak zostać określony przez sąd odsyłający.
- 30 Z brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 1 ust. 2 lit. a), art. 7 ust. 1 oraz art. 15 dyrektywy 2003/88 wynika wprost, że jej przedmiot jest ograniczony do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy i że nie narusza ona uprawnień państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych bardziej sprzyjających ochronie pracowników.

- 31 Z tego wynika, że omawiana dyrektywa nie stoi na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe lub układ zbiorowy pracy przyznawały pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze wyższym niż gwarantowany w tej samej dyrektywie, i to niezależnie od tego, że czas pracy pracowników został ograniczony ze względu na obniżony wymiar czasu pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47, 48).
- 32 Co się tyczy wynagrodzenia, które powinno zostać wypłacone pracownikowi z tytułu okresu minimalnego corocznego urlopu, gwarantowanego na mocy prawa Unii, Trybunał uściślił już, że sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że w trakcie „corocznego urlopu” w rozumieniu dyrektywy wynagrodzenie musi być wypłacane oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (wyroki: z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 50; z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 19).
- 33 Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest bowiem stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy (wyroki: z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 58; z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 20).
- 34 Chociaż strukturę zwykłego wynagrodzenia pracownika jako taką regulują przepisy krajowe lub praktyka krajowa państwa członkowskiego, nie może mieć ona wpływu na prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku z warunków ekonomicznych porównywalnych do tych, które stosują się w przypadku, gdy wykonuje on pracę (wyrok z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 23).
- 35 W niniejszej sprawie z § 8 pkt 4.1, 4.2 i 5.2 układu zbiorowego pracy w budownictwie wynika, że uwzględnia się, chociaż tylko częściowo, okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w celu obliczenia wynagrodzenia wypłacanego z tytułu corocznego urlopu. W przypadku T. Heina sąd odsyłający wskazuje, że skutkuje to znacznym zmniejszeniem wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem, jakie otrzymałby w przypadku nieuwzględnienia tych okresów. W 2015 r., który według sądu odsyłającego jest okresem, kiedy T. Hein nabył prawa do corocznego urlopu rozpatrywanego w postępowaniu głównym, pracownik ten przepracował bowiem w obniżonym wymiarze czasu pracy 26 tygodni, co stanowi połowę okresu rozliczeniowego.
- 36 Taki przepis oznacza, że okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, podczas których pracownik nie świadczył faktycznej pracy, są zaliczane dla celów obliczenia wynagrodzenia, w szczególności w odniesieniu do dni corocznego urlopu zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 37 Wynika z tego, że pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak T. Hein uzyskuje za swoje dni corocznego urlopu wynagrodzenie, które nie odpowiada zwykłemu wynagrodzeniu otrzymywanemu w okresach faktycznej pracy, w sprzeczności z wymogami przypomnianymi w pkt 33 i 34 niniejszego wyroku, zgodnie z którymi pracownik powinien korzystać w okresach odpoczynku i wytchnienia gwarantowanych mu na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami wykonywania pracy.
- 38 Holzkamm i rząd niemiecki wskazują w tym względzie zasadniczo, że celem realizowanym przez układ zbiorowy pracy w budownictwie jest umożliwienie przedsiębiorstwom branży budowlanej większej elastyczności, aby mogły one uniknąć rozwiązywania stosunków pracy ze swymi pracownikami ze względów ekonomicznych podczas okresów słabego popytu, uciekając się do instytucji obniżonego wymiaru czasu pracy. Takie korzyści dla pracowników byłyby zagrożone, gdyby przedsiębiorstwa musiały wypłacać pełną kwotę wynagrodzenia za czas urlopu, do której pracownicy byliby uprawnieni,

gdymy pracowali przez wszystkie dni w roku. Według spółki Holzkamm ewentualne rozwiązanie stosunków pracy z danymi pracownikami miałyby o wiele bardziej negatywne konsekwencje niż te, które mogą wynikać ze zmniejszenia wynagrodzenia za czas urlopu.

- 39 Ponadto spółka ta stwierdza, że zasady określone w układzie zbiorowym pracy w budownictwie są niezbędne do tego, aby zapewnić wszystkim pracownikom coroczny płatny urlop w jednej części, nawet jeśli ich stosunek pracy jest krótkoterminowy, zapewniając w ten sposób, że niewykorzystane dotąd dni urlopu zostaną przeniesione i przyznane pracownikowi również w kontekście nowego stosunku pracy. Ponadto spółka Holzkamm twierdzi, że liczba dni urlopu przysługujących pracownikom nie ulega zmniejszeniu, jeżeli wcześniej zdecydowano o obniżeniu wymiaru czasu pracy. Podobnie spółka Holzkamm utrzymuje, że przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie skutkują obniżeniem całkowitego wynagrodzenia za urlop otrzymywanego przez pracowników corocznie do poziomu poniżej minimalnej kwoty wymaganej w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, o ile pracownicy korzystają z większej liczby dni urlopu.
- 40 Wreszcie, przy obliczaniu wynagrodzenia za czas płatnego urlopu wynagrodzenie wypłacane z tytułu nadgodzin przepracowanych przez pracowników jest w pełni uwzględniane.
- 41 W tym zakresie należy najpierw podkreślić, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie wymaga, aby zwykłe wynagrodzenie określone przez orzecznictwo przytoczone w pkt 32–34 niniejszego wyroku zostało przyznane na cały okres corocznego urlopu, z którego pracownik korzysta na podstawie prawa krajowego. Od pracodawcy wymaga się wypłacania tego wynagrodzenia zgodnie z art. 7 ust. 1 jedynie przez okres minimalnego corocznego urlopu przewidzianego w tym przepisie, ponieważ urlop ten pracownik nabywa, jak to zostało przypomniane w pkt 29 niniejszego wyroku, wyłącznie w odniesieniu do okresów faktycznej pracy.
- 42 Następnie, o ile, jak wynika z pkt 30 i 31 niniejszego wyroku, dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie temu, aby partnerzy społeczni przyjęli – w drodze układu zbiorowego pracy na podstawie przepisu krajowego – postanowienia przyczyniające się ogólnie do poprawy warunków pracy pracowników, o tyle zasady stosowania tych przepisów muszą jednak przestrzegać ograniczeń wynikających z tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., *Robinson-Steele i in.*, C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 57).
- 43 W tym względzie zwiększenie uprawnień do corocznego płatnego urlopu powyżej minimum wymaganego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 lub możliwość uzyskania prawa do corocznego płatnego urlopu w jednej części są środkami korzystnymi dla pracowników, które wykraczają poza minimalne wymogi ustanowione w tym przepisie, a zatem ten przepis ich nie reguluje. Środki te nie mogą służyć zrekompensowaniu negatywnego skutku, jaki ma dla pracownika zmniejszenie wynagrodzenia należnego z tytułu tego urlopu, pod rygorem zagrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu na podstawie tego przepisu, którego integralną częścią jest prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku i wytchnienia z warunków ekonomicznych porównywalnych do warunków związanych z wykonywaniem pracy.
- 44 Należy przypomnieć w tym względzie, że uzyskanie zwykłego wynagrodzenia podczas okresu corocznego płatnego urlopu ma pozwalać pracownikowi skorzystać faktycznie z dni urlopu, do którego ma on prawo (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 marca 2006 r., *Robinson-Steele i in.*, C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 49; z dnia 22 maja 2014 r., *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 20). Tymczasem jeżeli wynagrodzenie wypłacone z tytułu corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jest, tak jak w sytuacji będącej przedmiotem postępowania głównego, niższe niż zwykłe wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymuje w okresach faktycznej pracy, może skłonić go to do niekorzystania z corocznego płatnego urlopu, przynajmniej w okresach takiej pracy, w takim zakresie, w jakim w ciągu tych okresów prowadzi do zmniejszenia wynagrodzenia.

- 45 W tym względy należy dodać, że o ile § 8 pkt 1.1 układu zbiorowego pracy w budownictwie ustala wymiar corocznego urlopu wypoczynkowego na 30 dni, niezależnie od okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, podczas których pracownik nie świadczy faktycznej pracy, o tyle z § 8 pkt 4.3 tego układu wynika, że w przypadku urlopu wykorzystanego wynagrodzenie za czas urlopu ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Tym samym układ zbiorowy pracy w budownictwie skutkuje tym, że pracownikowi niekorzystającemu z całego urlopu, do którego jest uprawniony na mocy tego układu, lecz tylko z dni urlopu, do którego jest uprawniony zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88, biorąc pod uwagę okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, wypłaca się wynagrodzenie za czas urlopu niższe od tego, do którego jest uprawniony na podstawie tego art. 7.
- 46 Wreszcie w odniesieniu do zasady, zgodnie z którą nadgodziny przepracowane przez pracownika są brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu, należy podkreślić, że z uwagi na swój nadzwyczajny i nieprzewidywalny charakter wynagrodzenie otrzymywane za przepracowane nadgodziny nie stanowi co do zasady części zwykłego wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony w ramach corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 47 Jednakże w przypadku, gdy obowiązki wynikające z umowy o pracę wymagają od pracownika przepracowania nadgodzin o charakterze w dużej mierze przewidywalnym i zwyczajowym, za które wynagrodzenie stanowi ważny element całkowitego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w związku z wykonywaniem jego działalności zawodowej, wynagrodzenie otrzymywane za te nadgodziny powinno być włączone do zwykłego wynagrodzenia z tytułu prawa do corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, tak aby pracownik korzystał podczas tego urlopu z warunków ekonomicznych porównywalnych do warunków, z których korzysta podczas wykonywania swojej pracy. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy jest tak w sporze w postępowaniu głównym.
- 48 W odniesieniu do roli sądu krajowego, mającego rozstrzygnąć spór między jednostkami, w ramach którego okazuje się, że sporne uregulowanie krajowe jest sprzeczne z prawem Unii, należy jeszcze przypomnieć, że zadaniem tego sądu krajowego jest zapewnienie ochrony prawnej gwarantowanej jednostkom w przepisach prawa Unii oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów (wyroki: z dnia 19 stycznia 2010 r., Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 45; z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 29).
- 49 W tym względy wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach władzy sądowniczej (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy musi przy dokonywaniu jego interpretacji uwzględnić całość norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 51 O ile spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem, o tyle wymóg dokonywania wykładni zgodnie z prawem Unii obejmuje jednak konieczność zmiany w danym wypadku krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 32, 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 52 W niniejszej sprawie w sporze takim jak w postępowaniu głównym, w którym uczestniczą osoby prywatne, a mianowicie T. Hein i spółka Holzkamm, sąd odsyłający jest zobowiązany dokonać wykładni przepisów krajowych w sposób zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. W tym względzie należy wyjaśnić, że taka wykładnia powinna powodować, że wynagrodzenie za czas urlopu wypłacane pracownikom z tytułu minimalnego wymiaru urlopu przewidzianego w tym przepisie nie będzie niższe od średniego zwykłego wynagrodzenia otrzymywanego przez nich w czasie rzeczywistej pracy. Z drugiej strony przepis ten nie wymaga, aby przepisy krajowe interpretować w ten sposób, że uprawniają one do premii umownej, która jest dodawana do tego średniego zwykłego wynagrodzenia, ani nie wymaga tego, by wynagrodzenie otrzymywane za nadgodziny było brane pod uwagę, chyba że spełnione są warunki określone w pkt 47 niniejszego wyroku.
- 53 Z powyższych rozważań wynika, że na pierwszą część pytania pierwszego trzeba odpowiedzieć następująco: wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się przepisom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu obliczenia wynagrodzenia za coroczny płatny urlop pozwalają ustalić w drodze układu zbiorowego pracy, że uwzględnia się zmniejszenie wynagrodzenia wynikające z istnienia w okresie rozliczeniowym dni, w których z powodu pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy nie świadczy się faktycznie pracy, w wyniku czego pracownik otrzymuje za okres minimalnego corocznego urlopu, z którego korzysta zgodnie z art. 7 ust. 1, wynagrodzenie za czas urlopu niższe od zwykłego wynagrodzenia, które otrzymuje w okresach pracy. Do sądu odsyłającego należy dokonanie w jak najszerszym możliwym zakresie wykładni przepisów krajowych w świetle brzmienia i celu dyrektywy 2003/88, tak aby wynagrodzenie za czas urlopu wypłacane pracownikom z tytułu minimalnego wymiaru urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1, nie było niższe od średniego zwykłego wynagrodzenia otrzymywanego przez nich w okresach rzeczywistej pracy.
- 54 W świetle odpowiedzi udzielonej na część pierwszą pytania pierwszego nie ma potrzeby udzielania odrębnej odpowiedzi na część drugą tego pytania.

W przedmiocie pytania drugiego

- 55 Poprzez swoje pytanie drugie sąd odsyłający stawia sobie zasadniczo pytanie o możliwość ograniczenia skutków niniejszego wyroku w czasie w przypadku, gdyby Trybunał uznał, że wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 karty należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się uregulowaniom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym. W przypadku odmowy takiego ograniczenia sąd ten zasadniczo zwraca się do Trybunału z pytaniem, czy wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ono temu, by sądy krajowe chroniły na podstawie prawa krajowego uzasadnione oczekiwania pracodawców co do utrzymania orzecznictwa najwyższych sądów krajowych, które potwierdziło zgodność z prawem postanowień układu zbiorowego pracy w budownictwie dotyczących płatnego urlopu.
- 56 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wykładnia przepisu prawa Unii – dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE – wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres tego przepisu, tak jak powinien lub powinien być on być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie. Z powyższego wynika, że sądy mogą i powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis również do stosunków prawnych powstałych przed wydaniem orzeczenia w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu (wyroki: z dnia 6 marca 2007 r., Meilicke i in., C-292/04, EU:C:2007:132, pkt 34; z dnia 22 września 2016 r., Microsoft Mobile Sales International i in., C-110/15, EU:C:2016:717, pkt 59).

- 57 Zatem jedynie w wyjątkowych przypadkach Trybunał, stosując ogólną zasadę pewności prawa leżącą u podstaw unijnego porządku prawnego, może uznać, że należy ograniczyć ze skutkiem dla wszystkich zainteresowanych możliwość powoływania się na przepis, którego wykładni dokonał, celem podważenia stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze. Aby tego rodzaju ograniczenie mogło mieć miejsce, powinny być spełnione dwie istotne przesłanki, a mianowicie dobra wiara zainteresowanych i ryzyko poważnych konsekwencji (wyrok z dnia 22 września 2016 r., *Microsoft Mobile Sales International i in.*, C-110/15, EU:C:2016:717, pkt 60 oraz przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Uściślając, Trybunał stosował to rozwiązanie jedynie w bardzo szczególnych okolicznościach, zwłaszcza gdy istniało ryzyko wystąpienia poważnych skutków finansowych ze względu między innymi na znaczną liczbę stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze na podstawie przepisów uważanych za skuteczne i obowiązujące, a także gdy okazywało się, że osoby prywatne oraz organy krajowe dopuściły się zachowań niezgodnych z prawem Unii ze względu na istnienie obiektywnej i istotnej niepewności co do znaczenia przepisów prawa Unii, do której to niepewności przyczyniło się ewentualnie również samo zachowanie innych państw członkowskich bądź Komisji Europejskiej (wyroki: z dnia 15 marca 2005 r., *Bidar*, C-209/03, EU:C:2005:169, pkt 69; z dnia 13 kwietnia 2010 r., *Bressol i in.*, C-73/08, EU:C:2010:181, pkt 93; z dnia 22 września 2016 r., *Microsoft Mobile Sales International i in.*, C-110/15, EU:C:2016:717, pkt 61).
- 59 W niniejszej sprawie żaden dokument zawarty w aktach sprawy nie pozwala uznać, że warunek dotyczący poważnych skutków finansowych został spełniony.
- 60 Z powyższych uwag wynika, że nie ma podstaw do ograniczenia skutków niniejszego wyroku w czasie.
- 61 Co do kwestii tego, czy prawo Unii pozwala na to, by sądy krajowe chroniły na podstawie prawa krajowego uzasadnione oczekiwania pracodawców co do utrzymania orzecznictwa najwyższych sądów krajowych, które potwierdziło zgodność z prawem przepisów układu zbiorowego pracy w budownictwie dotyczących płatnego urlopu, należy zauważyć, że zastosowanie zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań w sposób proponowany przez sąd odsyłający sprowadzałoby się w rzeczywistości do ograniczenia w czasie skutków dokonanej przez Trybunał wykładni przepisów prawa Unii, gdyż w ten sposób owa wykładnia nie znajdowałaby zastosowania w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 39).
- 62 Tymczasem poza zupełnie wyjątkowymi przypadkami, których istnienia – jak wynika z oceny zawartej w pkt 59 niniejszego wyroku – nie wykazano, sądy powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis prawa Unii również do stosunków prawnych powstałych i ukształtowanych przed wydaniem orzeczenia w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli ponadto – jak to zostało przypomniane w pkt 56 niniejszego wyroku – spełnione są przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 63 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie drugie trzeba odpowiedzieć następująco: nie ma potrzeby ograniczania skutków niniejszego wyroku w czasie, a wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ono temu, by sądy krajowe chroniły na podstawie prawa krajowego uzasadnione oczekiwania pracodawców co do utrzymania orzecznictwa najwyższych sądów krajowych, które potwierdziło zgodność z prawem postanowień układu zbiorowego pracy w budownictwie dotyczących płatnego urlopu.

W przedmiocie kosztów

⁶⁴ Dla stron w postępowaniach głównych 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 postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) Wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się przepisom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu obliczenia wynagrodzenia za coroczny płatny urlop pozwalają ustalić w drodze układu zbiorowego pracy, że uwzględnia się zmniejszenie wynagrodzenia wynikające z istnienia w okresie rozliczeniowym dni, w których z powodu pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy nie świadczy się faktycznie pracy, w wyniku czego pracownik otrzymuje za okres minimalnego corocznego urlopu, z którego korzysta zgodnie z art. 7 ust. 1, wynagrodzenie za czas urlopu niższe od zwykłego wynagrodzenia, które otrzymuje w okresach pracy. Do sądu odsyłającego należy dokonanie w jak najszerszym możliwym zakresie wykładni przepisów krajowych w świetle brzmienia i celu dyrektywy 2003/88, tak aby wynagrodzenie za czas urlopu wypłacane pracownikom z tytułu minimalnego wymiaru urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1, nie było niższe od średniego zwykłego wynagrodzenia otrzymywanego przez nich w okresach rzeczywistej pracy.
- 2) Nie ma potrzeby ograniczania skutków niniejszego wyroku w czasie, a wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ono temu, by sądy krajowe chroniły na podstawie prawa krajowego uzasadnione oczekiwania pracodawców co do utrzymania orzecznictwa najwyższych sądów krajowych, które potwierdziło zgodność z prawem postanowień układu zbiorowego pracy w budownictwie dotyczących płatnego urlopu.

Podpisy