



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 4 października 2018 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Dyrektywa 2010/18/UE – Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego – Urlop rodzicielski nieuznawany za okres świadczenia pracy

W sprawie C-12/17

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Curtea de Apel Cluj (sąd apelacyjny w Klużu-Napoce, Rumunia) postanowieniem z dnia 11 października 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 10 stycznia 2017 r., w postępowaniu:

**Tribunalul Botoșani,**

**Ministerul Justiției**

przeciwko

**Marii Dicu,**

przy udziale:

**Curtea de Apel Suceava,**

**Consiliul Superior al Magistraturii,**

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz i E. Levits (sprawozdawca), prezesi izb, A. Borg Barthet, A. Arabadjiev, F. Biltgen, K. Jürimäe, i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: R. Șereș, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 stycznia 2018 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu Consiliul Superior al Magistraturii przez M. Ghene, działającą w charakterze pełnomocnika,

\* Język postępowania: rumuński.

- w imieniu rządu rumuńskiego początkowo przez R.H. Radu, O.C. Ichim, L. Lițu i E. Gane, a następnie przez C.R. Cantăra, O.C. Ichim, L. Lițu i E. Gane, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niemieckiego przez D. Klebsa oraz T. Henzega, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu estońskiego przez A. Kalbus, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiménez Garcíę, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. De Socio, avvocato dello Stato,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz C. Hödlmayra, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 20 marca 2018 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 postępowania toczącego się pomiędzy Tribunalul Botoșani (sądem wyższej instancji w Botoszanch, Rumunia) i Ministerul Justiției (ministerstwem sprawiedliwości Rumunii) a Marią Dicu w przedmiocie ustalenia jej prawa do corocznego płatnego urlopu za 2015 r.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

##### *Dyrektywa 2003/88*

- 3 Motyw 6 dyrektywy 2003/88 brzmi:

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

- 4 Artykuł 1 tej dyrektywy, 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 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop [coroczny]”, 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 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”.

6 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”.

7 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów dyrektywy. Nie ma jednak możliwości zastosowania odstępstwa od art. 7 wspomnianej dyrektywy.

#### *Dyrektywa 2010/18/UE*

8 Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. (zwane dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego”), stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13) stanowi w klauzuli 2 pkt 1:

„Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka [...]”.

9 Klauzula 2 pkt 2 porozumienia ramowego stanowi:

„Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich”.

10 Klauzula 5 tego porozumienia ramowego jest sformułowana w następujący sposób:

- „1. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.
2. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.
3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.

[...]”.

11 Klauzula 8 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż przewidziane w porozumieniu.

### ***Prawo rumuńskie***

12 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawa nr 53/2003 – kodeks pracy), w brzmieniu obowiązującym w sporze w postępowaniu głównym (zwana dalej „kodeksem pracy”), stanowi w art. 10:

„Indywidualna umowa o pracę stanowi umowę, na podstawie której osoba fizyczna, zwana pracownikiem, zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, osoby fizycznej lub prawnej, w zamian za wynagrodzenie, zwane pensją”.

13 Artykuł 49 ust. 1, 2 i 3 tej ustawy stanowi:

„(1) Zawieszenie indywidualnej umowy o pracę może nastąpić z mocy prawa, na mocy porozumienia stron lub na wniosek jednej ze stron.

(2) Wskutek zawieszenia indywidualnej umowy o pracę zawieszeniu podlegają także świadczenie pracy ze strony pracownika i wypłata wynagrodzenia za strony pracodawcy.

(3) Podczas okresu zawieszenia mogą jednakże trwać prawa i zobowiązania stron inne niż określone w ust. 2, jeżeli zostały przewidziane przez przepisy szczególne, mający zastosowanie układ zbiorowy pracy, indywidualne umowy o pracę lub regulaminy wewnętrzne”.

14 Zgodnie z art. 51 ust. 1 lit. a) owego kodeksu:

„Indywidualna umowa o pracę może zostać zawieszona z inicjatywy pracownika w następujących przypadkach:

- a) urlop rodzicielski udzielany w celu opieki nad dzieckiem do lat dwóch [...]”.

15 Artykuł 145 ust. 4–6 tego kodeksu stanowi:

„(4) Przy określaniu czasu trwania corocznego urlopu wypoczynkowego okresy czasowej niezdolności do pracy, okresy urlopu macierzyńskiego, urlopu udzielanego z powodu ryzyka związanego z ciążą i karmieniem piersią i urlopu z powodu choroby dziecka wliczane są do czasu pracy.

(5) W wypadku, w którym czasowa niezdolność do pracy, urlop macierzyński, urlop udzielny z powodu ryzyka związanego z ciążą lub karmieniem piersią lub urlop z powodu choroby dziecka przypadają podczas corocznego urlopu wypoczynkowego, ten ostatni ulega przerwaniu, z taką konsekwencją, że pracownik wykorzystuje resztę dni urlopu po ustaniu stanu [który spowodował przerwanie]. Jeżeli nie jest to możliwe, dokonuje się ponownego ustalenia dni urlopu, z których pracownik nie skorzystał.

(6) Pracownik ma prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego także wtedy, kiedy stan czasowej niezdolności do pracy trwa – z zastrzeżeniem spełnienia wymogów ustawowych – cały rok kalendarzowy, zaś pracodawca jest zobowiązany udzielić corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie 18 miesięcy począwszy od roku następującego po roku, w którym pracownik przerwał świadczenie pracy”.

16 Artykuł 2 ust. 1 i 2 Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor (decyzji najwyższej rady sądownictwa nr 325/2005 zatwierdzającej regulamin urlopów sędziów i prokuratorów) stanowi:

„(1) Sędziowie i prokuratorzy mają prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych. Prawa tego nie można się zrzec ani nie może być ono ograniczone.

(2) Przewidziany w [regulaminie urlopów sędziów i prokuratorów] okres corocznego urlopu wypoczynkowego jest obliczany na podstawie okresu aktywności zawodowej podczas roku kalendarzowego. Przy określaniu czasu trwania corocznego urlopu wypoczynkowego okresy czasowej niezdolności do pracy, okresy urlopu macierzyńskiego, urlopu udzielanego z powodu ryzyka związanego z ciążą lub karmieniem piersią i urlopu z powodu opieki na chorym dzieckiem wliczane są do czasu pracy”.

### **Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne**

17 Maria Dicu jest sędzią w Tribunalul Botoșani (sądzie wyższej instancji w Botoszanach). W 2014 r. wykorzystała w całości swój coroczny płatny urlop wypoczynkowy, po czym udała się na urlop macierzyński od 1 października 2014 r. do 3 lutego 2015 r. Następnie, w okresie od 4 lutego 2015 r. do 16 września 2015 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, w którym to okresie jej stosunek pracy uległ zawieszeniu. Wreszcie, w okresie od 17 września do 17 października 2015 r., wykorzystała ona 30 dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za rok 2015 r.

18 Na podstawie prawa rumuńskiego, które przewiduje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni, M. Dicu zwróciła się do zatrudniającego ją sądu o udzielenie jej pozostałych 5 dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za 2015 r., który to urlop miała zamiar wykorzystać w dniach roboczych przypadających w okolicach świąt pod koniec roku.

19 Tribunalul Botoșani (sąd wyższej instancji w Botoszanach) oddalił ten wniosek z tego względu, że według prawa rumuńskiego okres corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest proporcjonalny do okresu pracy świadczonej podczas bieżącego roku i że w związku z tym urlopu rodzicielskiego, z którego M. Dicu korzystała podczas 2015 r., nie można uznać za okres pracy do celów ustalenia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Tribunalul Botoșani (sąd wyższej instancji

w Botoszanach) poinformował również, że coroczny płatny urlop wypoczynkowy za 2015 r., z którego M. Dicu skorzystała w okresie od 17 września do 17 października 2015 r., obejmował 7 dni urlopu udzielonego z góry za 2016 r.

- 20 Maria Dicu wniosła do Tribunalul Cluj (sądu wyższej instancji w Klużu-Napoce, Rumunia) przeciwko Tribunalul Botoşani (sądowi wyższej instancji w Botoszanach), Curtea de Apel Suceava (sądowi apelacyjnemu w Suczawie, Rumunia), ministerstwu sprawiedliwości oraz Consiliul Superior al Magistraturii (najwyższej radzie sądownictwa, Rumunia) powództwo o stwierdzenie, że przy ustalaniu jej prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za 2015 r. urlop rodzicielski należało uznać za okres świadczenia pracy.
- 21 Orzeczeniem z dnia 17 maja 2016 r. Tribunalul Cluj (sąd wyższej instancji w Klużu-Napoce) uwzględnił powództwo M. Dicu. Tribunalul Botoşani (sąd wyższej instancji w Botoszanach) i ministerstwo sprawiedliwości wniosły apelację od tego orzeczenia do sądu odsyłającego.
- 22 W powyższych okolicznościach Curtea de Apel Cluj (sąd apelacyjny w Klużu-Napoce, Rumunia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, który przy określaniu czasu trwania corocznego urlopu wypoczynkowego pracownika nie uznaje okresu urlopu rodzicielskiego udzielonego na opiekę nad dzieckiem w wieku do lat dwóch za okres świadczenia pracy?”.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 23 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który dla celów ustalenia gwarantowanego pracownikowi tym przepisem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za dany okres rozliczeniowy nie uznaje okresu urlopu rodzicielskiego udzielonego temu pracownikowi w omawianym okresie za okres świadczenia pracy.
- 24 W tym względzie należy przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wynika, iż 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).
- 25 Należy również zauważyć, że to przyznane każdemu pracownikowi prawo zostało w sposób wyraźny ustanowione w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE ma tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Ważne jest jeszcze, aby podkreślić, że chociaż państwa członkowskie nie mogą uzależniać samego istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, które wynika wprost z tej dyrektywy 2003/88, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 53; z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28; a także z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 34), to jednak niniejsza sprawa dotyczy kwestii tego, czy przy ustalaniu prawa do corocznego płatnego urlopu okres urlopu rodzicielskiego powinien być zrównany z okresem świadczenia pracy.

- 27 W tym względzie 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 wolnego czasu (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 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 31; a także z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 25).
- 28 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 wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 29).
- 29 Z utrwalonego orzecznictwa wynika w sposób oczywisty, że w niektórych szczególnych sytuacjach, w których pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, przede wszystkim z uwagi na nieobecność wskutek choroby poświadczonej należyтым zaświadczeniem, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może zostać przez państwo członkowskie uzależnione od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy (zob. w szczególności wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo). Tym samym, w świetle prawa do corocznego płatnego urlopu, pracownicy nieobecni w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe są traktowani jak pracownicy, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie (zob. w szczególności wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 40).
- 30 To samo dotyczy pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, którzy w związku z tym nie mogą wykonywać swoich obowiązków w ramach stosunku pracy i którym należy zapewnić prawo do corocznego płatnego urlopu w wypadku urlopu macierzyńskiego oraz umożliwić skorzystanie z niego w okresie innym niż ten urlop (zob. podobnie wyrok z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 34, 35, 38).
- 31 Jednakże orzecznictwo przytoczone w dwóch poprzednich punktach nie może być stosowane mutatis mutandis do sytuacji pracownika, który, tak jak M. Dicu, skorzystał z urlopu rodzicielskiego podczas okresu rozliczeniowego.
- 32 Należy bowiem najpierw podkreślić, że wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest z zasady nieprzewidywalne (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 51) i niezależne od woli pracownika (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 49). Jak Trybunał zauważył już w pkt 38 wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), Konwencja nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), której zasady powinny zostać uwzględnione stosownie do motywu 6 dyrektywy 2003/88 przy dokonywaniu wykładni tej dyrektywy, zalicza w art. 5 ust. 4 nieobecności wskutek choroby do nieobecności w pracy „z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej”, które powinny być „wliczan[e] do okresu pracy”. Natomiast skorzystanie z urlopu rodzicielskiego nie ma nieprzewidywalnego charakteru i wynika w większości wypadków z woli zajmowania się dzieckiem przez pracownika (zob. podobnie wyrok z dnia 20 września 2007 r., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 35).

- 33 Dodatkowo, skoro pracownik na urlopie rodzicielskim nie jest ograniczony dolegliwościami fizycznymi lub psychicznymi spowodowanymi przez chorobę, znajduje się on w sytuacji odmiennej niż sytuacja wynikająca z niezdolności do pracy ze względu na stan zdrowia (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 29).
- 34 Sytuacja pracownika na urlopie rodzicielskim bardzo różni się od sytuacji pracownicy, która korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński ma bowiem na celu, po pierwsze, zapewnienie ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, a po drugie, ochronę szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem podczas okresu następującego po ciąży i porodzie, by nie doszło do zakłócenia tych relacji ze względu na kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (zob. podobnie wyroki: z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 32; z dnia 20 września 2007 r., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 46).
- 35 Wreszcie o ile wprawdzie pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego pozostaje podczas okresu tego urlopu pracownikiem w rozumieniu prawa Unii (wyrok z dnia 20 września 2007 r., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 32), o tyle jednak w sytuacji gdy, tak jak w tym przypadku, jego stosunek pracy został zawieszony na podstawie prawa krajowego, jak zezwala na to klauzula 5 pkt 3 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, tymczasowemu zawieszeniu ulegają odpowiednio wzajemne obowiązki pracodawcy i pracownika w odniesieniu do świadczeń, w szczególności obowiązek wykonywania przez pracownika zadań wyznaczonych mu w ramach omawianego stosunku pracy (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 28).
- 36 Wynika z tego, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym okres urlopu rodzicielskiego, z którego korzystał dany pracownik w okresie rozliczeniowym, nie może być zrównany z okresem rzeczywistego świadczenia pracy w celu ustalenia jego prawa do corocznego płatnego urlopu zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88.
- 37 Należy również zauważyć, że chociaż z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika wprawdzie, że urlop zagwarantowany przez prawo Unii nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo, realizującego cel odmienny od pierwszego (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 26 i przytoczone tam orzecznictwo), to nie można jednak wywodzić z tego orzecznictwa, rozwiniętego w kontekście sytuacji charakteryzujących się nakładaniem lub zbieżnością okresów przypadających na te dwa urlopy, że państwa członkowskie są zobowiązane uznać, iż okres urlopu rodzicielskiego, z którego skorzystał pracownik podczas okresu rozliczeniowego, odpowiada rzeczywistemu okresowi pracy dla celów określenia prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu na mocy dyrektywy 2003/88.
- 38 Z całości powyższych rozważań wynika, że na postawione pytanie udzielić trzeba następującej odpowiedzi: wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który dla celów ustalenia prawa do gwarantowanego pracownikowi tym przepisem corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za dany okres rozliczeniowy nie uznaje okresu urlopu rodzicielskiego udzielonego temu pracownikowi w omawianym okresie za okres świadczenia pracy.

### **W przedmiocie kosztów**

- 39 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 (wielka izba) orzeka, co następuje:

**Wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który dla celów ustalenia prawa do gwarantowanego pracownikowi tym przepisem corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za dany okres rozliczeniowy nie uznaje okresu urlopu rodzicielskiego udzielonego temu pracownikowi w omawianym okresie za okres świadczenia pracy.**

Podpisy