



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
YVES'A BOTA
przedstawiona w dniu 4 czerwca 2019 r.¹

Sprawy połączone C-609/17 i C-610/17

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
przeciwko
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17),
przy udziale
Fimlab Laboratoriot Oy
i
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
przeciwko
Satamaoperaattorit ry (C-610/17),
przy udziale
Kemi Shipping Oy**

[wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożone przez työtuomioistuim (sąd pracy, Finlandia)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 1 – Prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni – Artykuł 15 – Przepisy bardziej korzystne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym podczas corocznego urlopu – Odmowa przeniesienia corocznego urlopu, kiedy brak przeniesienia nie powoduje skrócenia corocznego urlopu do okresu krótszego niż cztery tygodnie – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 31 ust. 2 – Możliwość stosowania – Sytuacja regulowana prawem Unii – Możliwość powołania się w ramach sporu między jednostkami

I. Wprowadzenie

1. Niniejsze wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy², oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej³.

2. Wnioski te zostały złożone w ramach dwóch sporów między, w sprawie TSN (C-609/17), Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (związkiem pracowników podmiotów z sektora opieki zdrowotnej i społecznej, Finlandia)⁴ a Terveyspalvelualan liitto ry [obecnie Hyvinvointialan liitto ry (związkiem pracodawców w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej, Finlandia)] i Fimlab Laboratoriot

1 Język oryginału: francuski.

2 Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

3 Zwanej dalej „kartą”.

4 Zwaną dalej „TSN”.

Oy, oraz, w sprawie AKT (C-610/17), między Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (związkiem pracowników podmiotów z sektora samochodowego i transportu, Finlandia)⁵ a Satamaoperaattorit ry (związkiem przedsiębiorstw portowych, Finlandia) i Kemi Shipping Oy, dotyczących odmowy przyznania dwóm pracownikom, którzy byli chorzy w czasie corocznego płatnego urlopu, przeniesienia urlopu w wymiarze wszystkich lub niektórych rozpatrywanych dni zwolnienia chorobowego. Cechą charakterystyczną omawianych wniosków jest to, że pokrywanie się dni corocznego płatnego urlopu i dni zwolnienia chorobowego dotyczy okresu przekraczającego minimalny okres czterech tygodni corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

3. W kwestii dotyczącej możliwości powołania się bezpośrednio na art. 31 ust. 2 karty w sporze pomiędzy jednostkami poczyniono znaczny postęp w wyrokach z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth⁶, oraz z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷. Zgodnie z „logiką wyrównawczą”⁸ pozwalającą zrekompensować brak horyzontalnego bezpośredniego skutku dyrektyw, Trybunał, przyznając możliwość powoływania się bezpośrednio na art. 31 ust. 2 karty w sporze pomiędzy jednostkami, wzmocnił skuteczność prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu. Jak stwierdził Trybunał w tych wyrokach, ta możliwość powołania się na to postanowienie w relacjach horyzontalnych może jednak występować jedynie w sytuacjach regulowanych przez prawo Unii. Trzeba jeszcze zgodzić się co do tego, jakie znaczenie należy nadać temu ostatniemu wyrażeniu.

4. Problem, z jakim styka się Trybunał w niniejszych sprawach, polega na sprecyzowaniu zakresu art. 31 ust. 2 karty w sytuacjach, w których państwa członkowskie lub partnerzy społeczni postanawiają przyznać pracownikom coroczny płatny urlop, wykraczający poza minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, i poddają ten dodatkowy urlop systemowi, który różni się od systemu mającego zastosowanie do minimalnego okresu czterech tygodni.

5. Czy należy uznać, że takie środki krajowej wzmocnionej ochrony wykraczają poza zakres stosowania dyrektywy 2003/88, a zatem i zakres stosowania karty, co skutkuje tym, że ani art. 31 ust. 2 karty, ani żadne inne jej postanowienie nie mają zatem zastosowania do tego typu sytuacji? Czy też należy raczej uznać, że takie przepisy, które są przyjmowane zgodnie z klauzulą krajowej wzmocnionej ochrony zawartą w art. 15 dyrektywy 2003/88, są objęte zakresem stosowania tej dyrektywy, a zatem zakresem stosowania karty, co skutkuje tym, że zarówno art. 31 ust. 2 karty, jak i inne jej postanowienia należy uważać za mające zastosowanie do tego typu sytuacji?

6. Niniejsze sprawy, jako że dotyczą zakresu stosowania karty, dotyczą zatem problematyki równowagi konstytucyjnej między Unią i państwami członkowskimi⁹. Sprawy te pozwolą bowiem Trybunałowi w szczególności na rozstrzygnięcie, czy kryterium stosowania prawa Unii przez państwa członkowskie zawarte w art. 51 ust. 1 karty jest spełnione, gdy państwa członkowskie przyjmują – lub umożliwiają partnerom społecznym przyjęcie – środków krajowej wzmocnionej ochrony.

7. W niniejszej opinii opowiem się za stosowaniem karty do sytuacji, w których rozpatrywane są takie przepisy. Doprowadzi mnie to do zbadania treści normatywnej art. 31 ust. 2 karty oraz do wyjaśnienia stosunku tego ostatniego postanowienia do prawa pochodnego Unii, w tym przypadku do art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

5 Zwany dalej „AKT”.

6 C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871.

7 C-684/16, EU:C:2018:874.

8 Zobacz N. Cariat, *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruxelles, Bruylant, 2016, s. 443.

9 Jak słusznie zauważył Nicolas Cariat, znaczenie tej kwestii dotyczącej zakresu stosowania karty „jest kluczowe z punktu widzenia wagi praw podstawowych w dziedzinach kompetencji dzielonych, takich jak polityka społeczna, prawo karne, prawo azylu lub prawo ochrony środowiska” (N. Cariat, op.cit., s. 435).

8. Konkretnie, zasugeruję w pierwszej kolejności Trybunałowi, by orzekł, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniom krajowym lub układom zbiorowym, które przewidują, że dni corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza minimum czterech tygodni przewidziane w tym przepisie, nie mogą zostać przeniesione w przypadku pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

9. W drugiej kolejności przedstawię powody, dla których uważam, że art. 31 ust. 2 karty nie zmienia tego rozwiązania. Jakkolwiek bowiem należy moim zdaniem uznać, że postanowienie to ma zastosowanie do sytuacji takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, to jednak omawiane postanowienie nie skutkuje według mnie przyznaniem pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu, wykraczającego poza minimalny okres określony przez prawodawcę Unii. Jednocześnie podkreślę fakt, że przyjmując rozumowanie, którego punktem wyjścia jest stosowanie karty w sytuacjach wprowadzenia w życie klauzuli krajowej wzmocnionej ochrony, Trybunał wyjaśnił, że takie sytuacje wymagają przestrzegania wszystkich postanowień karty.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

10. 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, [...]

[...]”.

11. Artykuł 7 tej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przysługującymi 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”.

12. Artykuł 15 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Bardziej korzystne przepisy”, 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”.

13. W art. 17 tej dyrektywy przewidziano, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych jej przepisów. Tym niemniej żadne odstępstwo od art. 7 tej dyrektywy nie jest dopuszczalne.

B. Prawo fińskie

1. Ustawa dotycząca corocznego urlopu

14. Vuosilomalaki (162/2005) [ustawa dotycząca corocznego urlopu (162/2005)]¹⁰ z dnia 18 marca 2005 r. ma w szczególności na celu dokonanie transpozycji art. 7 dyrektywy 2003/88. Zgodnie z § 5 ust. 1 tej ustawy pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze 2,5 dnia roboczego za każdy pełny miesięczny okres rozliczeniowy. Jednakże, jeżeli stosunek pracy do końca rocznego okresu rozliczeniowego trwał mniej niż rok w sposób nieprzerwany, pracownik ma prawo do dwóch dni urlopu za każdy pełny miesięczny okres rozliczeniowy.

15. W ramach rocznego okresu rozliczeniowego może być maksymalnie dwanaście miesięcznych okresów rozliczeniowych. W przypadku gdy pracownik ma przepracowane dwanaście pełnych miesięcznych okresów rozliczeniowych, wówczas na podstawie ustawy dotyczącej corocznego urlopu przysługuje mu urlop w wymiarze 24 albo 30 dni, w zależności od długości stosunku pracy.

16. Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 3 ustawy dotyczącej corocznego urlopu dniem roboczym jest dzień tygodnia, z wyjątkiem niedziel, świąt kościelnych, świąta niepodległości, wigilii Bożego Narodzenia, wigilii św. Jana, Wielkiej Soboty oraz 1 maja. Tak więc na jeden tydzień kalendarzowy, na który nie przypada żadne z ww. świąt, przypada sześć dni corocznego urlopu.

17. Zgodnie z § 20 ust. 2 ustawy dotyczącej corocznego urlopu podczas okresu urlopowego należy wziąć 24 dni robocze corocznego urlopu (urlop letni). Pozostały urlop (urlop zimowy) należy wziąć najpóźniej przed rozpoczęciem kolejnego okresu urlopowego. Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 2 tej ustawy okres urlopów obejmuje czas od dnia 2 maja do dnia 30 września włącznie.

18. W brzmieniu obowiązującym w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 marca 2016 r. § 25 ust. 1 ustawy dotyczącej corocznego urlopu, zmienionej przez laki vuosilomalain muuttamisesta (276/2013) [ustawę zmieniającą ustawę dotyczącą corocznego urlopu (276/2013)] z dnia 12 kwietnia 2013 r., stanowił:

„Jeżeli w momencie rozpoczęcia corocznego urlopu lub jego części pracownik jest niezdolny do pracy z powodu porodu, choroby lub wypadku, urlop przenosi się na wniosek pracownika na późniejszy okres. Pracownik ma również prawo do przeniesienia urlopu lub jego części na wniosek wtedy, gdy jest wiadomo, że w trakcie swojego urlopu musi poddać się leczeniu z powodu choroby lub innej równoważnej kuracji, w trakcie której jest niezdolny do pracy”.

19. W brzmieniu zmienionym przez laki vuosilomalain muuttamisesta (182/2016) [ustawę zmieniającą ustawę dotyczącą corocznego urlopu (182/2016)] z dnia 18 marca 2016 r., która weszła w życie w dniu 1 kwietnia 2016 r., § 25 ust. 2 ustawy dotyczącej corocznego urlopu stanowi, co następuje:

„W przypadku gdy niezdolność do pracy związana z porodem, chorobą lub wypadkiem rozpoczyna się w trakcie corocznego urlopu lub jego części, pracownik ma prawo, na swój wniosek, do przeniesienia dni niezdolności do pracy zawartych w corocznym urlopie, o ile ich liczba jest wyższa od sześciu dni urlopu. Wyżej wymienione dni karencji nie mogą zmniejszyć prawa pracownika do corocznego urlopu w wymiarze czterech tygodni”.

¹⁰ Zwana dalej „ustawą dotyczącą corocznego urlopu”.

2. Mające zastosowanie układy zbiorowe

20. W Finlandii układy zbiorowe przyznają często dłuższy urlop niż urlop przewidziany w ustawie dotyczącej corocznego urlopu. Tak jest w szczególności w przypadku układu zbiorowego zawartego między związkiem pracodawców w sektorze opieki zdrowotnej i TSN, w odniesieniu do okresu od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 stycznia 2017 r. dla sektora opieki zdrowotnej (zwanego dalej „układem zbiorowym w branży opieki zdrowotnej”) i układu zbiorowego zawartego pomiędzy związkiem przedsiębiorstw portowych i AKT, w odniesieniu do okresu od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 31 stycznia 2017 r., dla branży załadunku morskiego (zwanego dalej „układem zbiorowym w branży załadunku morskiego”).

21. Zgodnie z § 16 ust. 1 układu zbiorowego w branży opieki zdrowotnej „coroczny urlop określa się zgodnie z ustawą dotyczącą corocznego urlopu oraz w oparciu o następujące postanowienia”. Zgodnie z § 16 ust. 7 tego układu zbiorowego „coroczny urlop przyznaje się zgodnie z ustawą dotyczącą corocznego urlopu [...]”.

22. Zgodnie z § 10 ust. 1 i 2 układu zbiorowego w branży załadunku morskiego „długość corocznego urlopu pracownika ustala się zgodnie z obowiązującą ustawą dotyczącą corocznego urlopu” oraz „coroczny urlop przyznaje się zgodnie z ustawą dotyczącą corocznego urlopu, o ile nie uzgodniono inaczej”.

23. Właściwe przepisy ustawy dotyczącej corocznego urlopu, obowiązujące w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych, były stosowane do przeniesienia corocznego urlopu ze względu na niezdolność do pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych wymienionych w dwóch poprzednich punktach.

III. Spory w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

A. Sprawa TSN (C-609/17)

24. Marika Luoma jest od dnia 14 listopada 2011 r. zatrudniona przez Fimlab Laboratoriot w charakterze asystentki laboratoryjnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

25. Na podstawie układu zbiorowego w branży opieki zdrowotnej M. Luoma, biorąc pod uwagę jej staż pracy, ma prawo do 42 dni roboczych, czyli do siedmiu tygodni, corocznego płatnego urlopu za roczny okres rozliczeniowy, który zakończył się w dniu 31 marca 2015 r.

26. Po otrzymaniu corocznego urlopu w liczbie sześciu dni w okresie od poniedziałku, dnia 7 września, do niedzieli, dnia 13 września 2015 r., w dniu 10 sierpnia 2015 r. M. Luoma poinformowała swego pracodawcę, że będzie musiała poddać się zabiegowi chirurgicznemu w dniu 2 września 2015 r., i zażądała, aby w następstwie tego omawiany coroczny urlop został przeniesiony na późniejszą datę. W związku ze swoją operacją M. Luoma korzystała ze zwolnienia chorobowego do dnia 23 września 2015 r. Na podstawie przysługującego jej prawa do ww. corocznego urlopu w wymiarze 42 dni roboczych zainteresowana skorzystała już z 22 dni, to jest trzech tygodni i czterech dni roboczych. Fimlab Laboratoriot przeniosła dwa pierwsze dni urlopu, należne jeszcze na podstawie ustawy o corocznym urlopie, ale nie przeniosła już czterech pozostałych dni urlopu, wynikających z samego układu zbiorowego w branży opieki zdrowotnej, opierając się w tym względzie na przepisach § 16 ust. 1 i 7 tego układu zbiorowego, jak również na § 25 ust. 1 ustawy dotyczącej corocznego urlopu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych.

27. TSN, jako organizacja reprezentująca pracowników będąca sygnatariuszem układu zbiorowego w branży opieki zdrowotnej, wniosł do työtuomioistuin (sądu pracy, Finlandia) powództwo o stwierdzenie, że M. Luoma ma prawo, z uwagi na jej niezdolność do pracy, do przesunięcia na późniejszą datę urlopu przyznanego na podstawie tego układu w okresie od dnia 9 września do dnia 13 września 2015 r. Zdaniem TSN odmówienie zainteresowanej przeniesienia urlopu przez jej pracodawcę byłoby w istocie sprzeczne z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty.

28. W odpowiedzi na pozew związek pracodawców w sektorze opieki zdrowotnej, organizacja reprezentująca pracodawców, oraz Fimlab Laboratoriot utrzymują, że taka odmowa nie narusza wspomnianych przepisów prawa Unii, ponieważ nie mają one zastosowania do tej części prawa do corocznego płatnego urlopu gwarantowanego przez prawo krajowe lub układy zbiorowe i wykraczającej poza minimum czterech tygodni corocznego płatnego urlopu przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88.

29. Sąd odsyłający, który powołuje się w tym względzie na wyroki z dnia 3 maja 2012 r., Neidel¹¹, oraz z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek¹², z jednej strony, a także na wyroki z dnia 19 września 2013 r., (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack¹³, i z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn¹⁴, z drugiej strony, uważa, że orzecznictwo Trybunału nie pozwala na rozstrzygnięcie kwestii, czy zastosowanie § 25 ust. 1 ustawy dotyczącej corocznego urlopu, w niniejszym przypadku za pośrednictwem układu zbiorowego w branży opieki zdrowotnej w zakresie, w jakim ogranicza prawo do przeniesienia corocznego płatnego urlopu wyłącznie do urlopu nabytego na podstawie ustawy dotyczącej corocznego urlopu, z wyłączeniem urlopu nabytego na podstawie układu zbiorowego, którego długość przekracza wymiar ustawowego corocznego urlopu, jest zgodne z wymogami wynikającymi z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty.

30. Co się tyczy tego ostatniego postanowienia, sąd odsyłający zastanawia się ponadto, czy może ono być bezpośrednio skuteczne w sporze pomiędzy osobami prywatnymi.

31. W powyższych okolicznościach työtuomioistuin (sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88] sprzeciwia się krajowemu przepisowi układu zbiorowego lub jego wykładni, w myśl których pracownik, który na początku corocznego urlopu lub w trakcie jego części jest niezdolny do pracy, mimo złożenia wniosku, nie ma prawa do przeniesienia urlopu przysługującego mu zgodnie z układem zbiorowym i przypadającego w omawianym okresie niezdolności do pracy, jeżeli nieprzeniesienie urlopu wynikającego z układu zbiorowego nie zmniejsza prawa tego pracownika do czterech tygodni corocznego urlopu?
- 2) Czy art. 31 ust. 2 [karty] wywołuje bezpośrednie skutki prawne w odniesieniu do stosunku pracy między prywatnymi podmiotami prawa, tj. bezpośredni skutek horyzontalny?
- 3) Czy art. 31 ust. 2 karty chroni nabyty urlop, jeżeli okres urlopu przekracza przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 minimalny wymiar czterech tygodni corocznego urlopu, i czy ten przepis karty sprzeciwia się krajowemu przepisowi układu zbiorowego lub jego wykładni, w myśl których pracownik, który na początku corocznego urlopu lub w trakcie jego części jest niezdolny do pracy, mimo złożenia wniosku, nie ma prawa do przeniesienia urlopu przysługującego mu zgodnie z układem zbiorowym i przypadającego w omawianym okresie niezdolności do pracy, jeżeli nieprzeniesienie urlopu wynikającego z układu zbiorowego nie zmniejsza prawa tego pracownika do czterech tygodni corocznego urlopu?”

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

B. Sprawa AKT (C-610/17)

32. Tapio Keränen jest zatrudniony przez Kemi Shipping.

33. Na mocy układu zbiorowego w branży załadunku morskiego T. Keränen ma prawo do 30 dni roboczych, czyli pięciu tygodni, corocznego płatnego urlopu za roczny okres rozliczeniowy, który zakończył się w dniu 31 marca 2016 r.

34. Po tym, jak jego coroczny urlop rozpoczął się w dniu 22 sierpnia 2016 r., T. Keränen zachorował w dniu 29 sierpnia 2016 r. Lekarz medycyny pracy, do którego się zwrócił, wystawił mu zwolnienie chorobowe od tej daty do dnia 4 września 2016 r. Wniosek T. Keränena o przeniesienie w konsekwencji sześciu dni roboczych corocznego urlopu został odrzucony przez Kemi Shipping na podstawie § 10 ust. 1 i 2 układu zbiorowego w branży załadunku morskiego i § 25 ustawy dotyczącej corocznego urlopu, zmienionej ustawą o zmianie ustawy dotyczącej corocznego urlopu (182/2016), a wspomniany pracodawca zaliczył te sześć dni choroby do corocznego płatnego urlopu, z którego T. Keränen powinien skorzystać.

35. AKT, organizacja reprezentująca pracowników, będąca stroną układu zbiorowego w branży załadunku morskiego, wniosła do työtuomioistuin (sądu pracy) powództwo zmierzające do stwierdzenia, że stosowanie § 10 ust. 1 i 2 tego układu zbiorowego nie może prowadzić do stosowania § 25 ust. 2 ustawy dotyczącej corocznego urlopu, ponieważ ten ostatni przepis jest sprzeczny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty.

36. W odpowiedzi na pozew związek przedsiębiorstw portowych, organizacja reprezentująca pracodawców oraz Kemi Shipping utrzymują, że § 25 ust. 2 ustawy dotyczącej corocznego urlopu nie narusza tych przepisów prawa Unii ze względów analogicznych do tych, o których mowa w pkt 28 niniejszej opinii.

37. Z tych samych względów, co przedstawione w jego postanowieniu odsyłającym w sprawie TSN (C-609/17), sąd odsyłający jest zdania, że orzecznictwo Trybunału przytoczone w pkt 29 niniejszej opinii nie pozwala rozstrzygnąć kwestii, czy zastosowanie § 25 ust. 2 ustawy dotyczącej corocznego urlopu dokonane, jak w niniejszej sprawie, za pośrednictwem układu zbiorowego w branży załadunku morskiego w zakresie, w jakim wynika z niego, że pracownik, którego niezdolność do pracy z powodu choroby rozpoczyna się w trakcie corocznego urlopu lub jego części, nie ma prawa, mimo złożenia wniosku, do przeniesienia sześciu pierwszych dni okresu niezdolności do pracy zawartych w jego corocznym urlopie, jeśli te dni karencji nie ograniczają prawa wspomnianego pracownika do corocznego płatnego urlopu w wymiarze czterech tygodni, jest zgodne z wymogami wynikającymi z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.

38. W tych okolicznościach työtuomioistuin (sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88] sprzeciwia się krajowemu przepisowi układu zbiorowego lub jego wykładni, w myśl których pracownik, którego niezdolność do pracy związana z chorobą rozpoczyna się w trakcie corocznego urlopu lub jego części, mimo złożenia wniosku, nie ma prawa do przeniesienia pierwszych sześciu dni niezdolności do pracy przypadających w okresie corocznego urlopu, jeżeli te dni karencji nie zmniejszają prawa tego pracownika do czterech tygodni corocznego urlopu?
- 2) Czy art. 31 ust. 2 [karty] wywołuje bezpośrednie skutki prawne w odniesieniu do stosunku pracy między prywatnymi podmiotami prawa, tj. bezpośredni skutek horyzontalny?

- 3) Czy art. 31 ust. 2 [karty] chroni nabyty urlop, jeżeli okres urlopu przekracza przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 minimalny wymiar czterech tygodni corocznego urlopu, i czy ten przepis karty sprzeciwia się krajowemu przepisowi układu zbiorowego lub jego wykładni, w myśl których pracownik, którego niezdolność do pracy związana z chorobą rozpoczyna się w trakcie corocznego urlopu lub jego części, mimo złożenia wniosku nie ma prawa do przeniesienia pierwszych sześciu dni niezdolności do pracy przypadających w okresie corocznego urlopu, jeżeli te dni karencji nie zmniejszają prawa tego pracownika do czterech tygodni corocznego urlopu?”.

IV. Moja analiza

A. W przedmiocie pytań pierwszego i trzeciego

39. W pytaniach pierwszym i trzecim w każdej z niniejszych spraw połączonych, które należy moim zdaniem rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zwraca się zasadniczo do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym lub układom zbiorowym takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, z których wynika, że dni corocznego płatnego urlopu, przekraczające okres czterech tygodni, nie mogą podlegać przeniesieniu w razie pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

1. W przedmiocie wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88

40. Na wstępie należy przypomnieć, z jednej strony, że – jak wynika z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 – przepisu, od którego ta dyrektywa nie dopuszcza odstępstw – każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, które to prawo zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału należy uważać za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze¹⁵. 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 traktaty¹⁶.

41. Zdaniem Trybunału 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”¹⁷.

42. 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”¹⁸.

15 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

16 Ibidem, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo.

17 Ibidem, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo.

18 Ibidem, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo.

43. Wynika z tego, że pracownik nabywa prawo do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 „jedynie za okresy, w których świadczył faktyczną pracę”¹⁹.

44. W miarę przedkładanych mu spraw Trybunał wypracował orzecznictwo, którego wspólną cechą jest zagwarantowanie pracownikom rzeczywistego korzystania z okresów odpoczynku i wytchnienia, przyznanych im na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. A zatem przykładowo pracownicy ci muszą w trakcie tych okresów korzystać z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami, z jakich korzystają podczas wykonywania swojej pracy²⁰.

45. Co więcej, Trybunał orzekł, 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 [...]. 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”²¹.

46. Z tego orzecznictwa, którego korzenie sięgają wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in.²², wynika, że zainteresowani pracownicy mają prawo do późniejszego skorzystania z corocznego płatnego urlopu, jeżeli zbiega się on w czasie z okresem zwolnienia chorobowego.

47. Tak więc, zdaniem Trybunału, „w wypadku zbiegu okresów urlopu corocznego i zwolnienia chorobowego art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, bądź jego część i z tego względu nie miał rzeczywistej możliwości, by skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu”²³.

48. Trybunał uznał bowiem, że „cel prawa do corocznego płatnego urlopu, którym jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu, różni się w tym względzie od celu prawa do zwolnienia chorobowego, które jest udzielane pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia po przebytej chorobie”²⁴.

49. Mając na uwadze te odmienne cele tych dwóch typów nieobecności w pracy, Trybunał orzekł, iż „pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu rzeczywistego skorzystania z przysługującego mu corocznego urlopu, prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym”²⁵.

50. Pokrywanie się zwolnienia chorobowego z corocznym płatnym urlopem nie może zatem stanowić przeszkody dla skorzystania w późniejszym terminie z prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez pracownika. Pracownik, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w trakcie pierwotnie ustalonego urlopu, ma prawo po zakończeniu zwolnienia chorobowego do skorzystania z corocznego urlopu w okresie innym niż pierwotnie ustalony. Trybunał orzekł ponadto, że „w odniesieniu do

19 Ibidem, pkt 29. W konsekwencji nie nabywa się prawa do corocznego płatnego urlopu, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, za okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, w trakcie których pracownik nie świadczył faktycznej pracy (idem).

20 Wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 33, 34, 37.

21 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo.

22 C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18.

23 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo.

24 Ibidem, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo.

25 Ibidem, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo.

ustalenia owego nowego okresu rocznego urlopu, którego długość będzie równoważna z okresem pokrywania się wcześniej wyznaczonego terminu urlopu i zwolnienia chorobowego, [...] podlega on przepisom i procedurom krajowym obowiązującym w dziedzinie ustalania urlopów pracowniczych, z uwzględnieniem istnienia różnych interesów, w szczególności nadrzędnych względów związanych z interesami przedsiębiorstwa”²⁶.

51. W związku z powyższym należy wyjaśnić, że orzecznictwo to zostało wypracowane przez Trybunał w ramach wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, a zatem odnosi się wyłącznie do prawa do corocznego płatnego urlopu, który przepis ten przyznaje pracownikom. To samo dotyczy zresztą innych zasad sformułowanych przez Trybunał, takich jak zasada, zgodnie z którą pracownicy powinni otrzymywać równowartość zwykłego wynagrodzenia w okresie corocznego urlopu, gwarantowanego im na mocy tego przepisu²⁷.

52. Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 ma zatem na celu ochronę wyłącznie rdzenia minimalnej ochrony, jakim jest prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, z zastrzeżeniem jednak, że pracownik wykonywał rzeczywistą pracę w celu uzyskania takiego prawa w takim okresie. Natomiast w przypadku gdy chodzi o dodatkowy okres corocznego płatnego urlopu, z którego pracownik korzysta na podstawie prawa krajowego, uregulowania krajowe lub układy zbiorowe mogą ustanowić warunki nabycia i wygaśnięcia takiego urlopu, które różnią się od norm ochronnych wynikających z wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88²⁸.

53. Z powyższych rozważań wynika, że gdyby odmówienie zainteresowanym pracownikom w ramach niniejszych spraw przeniesienia corocznego płatnego urlopu dotyczyło dni corocznego płatnego urlopu zawartych w minimalnym okresie czterech tygodni zagwarantowanym przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, uregulowania krajowe lub rozpatrywane układy zbiorowe należałoby uznać za sprzeczne z tym przepisem. Należy bowiem przypomnieć, że w dwóch sprawach w postępowaniach głównych rozpatrywane są coroczne płatne urlopy, które nie mogły zostać przeniesione, pomimo że zainteresowani pracownicy faktycznie nie mogli z nich korzystać ze względu na zwolnienia chorobowe, które nastąpiły w okresie corocznego płatnego urlopu. Okresy te były krótkie, co oznacza, że kwestia maksymalnego okresu przeniesienia corocznego płatnego urlopu, która może w danym przypadku powstać w kontekście długotrwałej nieobecności pracownika z powodu choroby²⁹, nie powstaje w niniejszej sprawie.

54. Natomiast, jeżeli pokrywanie się zwolnienia chorobowego z corocznym płatnym urlopem nie ma wpływu na minimalny okres czterech tygodni chroniony na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, lecz na okres corocznego płatnego urlopu wykraczający poza ten okres, to wynikająca z uregulowania krajowego lub układu zbiorowego niemożliwość wzięcia takiego urlopu w przyszłości nie jest sprzeczna z tym przepisem. W istocie zwiększenie uprawnień do corocznego płatnego urlopu powyżej minimum wymaganego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 stanowi środek korzystny dla pracowników, który wykracza poza minimalne wymogi ustanowione w tym przepisie, a zatem nie podlega temu przepisowi³⁰.

26 Zobacz w szczególności postanowienie z dnia 21 lutego 2013 r., Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

27 Tak więc Trybunał podkreślił w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 41, że „art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie wymaga, aby zwykłe wynagrodzenie [...] 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 [...] wyłącznie w odniesieniu do okresów faktycznej pracy” (kursywa moja).

28 Zobacz dla przykładu wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47–50; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 33–37; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 38, 39.

29 Zobacz w tym względzie w szczególności wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761.

30 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 43.

55. W tym względzie należy zauważyć, że możliwość wykroczenia przez państwa członkowskie poza rdzeń minimalnej ochrony gwarantowany przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 została już wielokrotnie uznana przez Trybunał.

56. Tak więc z orzecznictwa Trybunału wynika, że dyrektywa 2003/88 nie sprzeciwia się „istnieniu przepisów krajowych przewidujących prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze wyższym niż cztery tygodnie, udzielanego zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, ustalonymi w prawie krajowym”³¹.

57. Na poparcie tego stwierdzenia Trybunał wielokrotnie wskazywał, że z brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 1 ust. 2 lit. a), art. 7 ust. 1, a także art. 15 dyrektywy 2003/88 wprost wynika, iż jej przedmiot jest ograniczony do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy i nie narusza uprawnienia państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych bardziej sprzyjających ochronie pracowników³².

58. Wnioskuję z tych okoliczności, z jednej strony, że to do państw członkowskich lub partnerów społecznych należy podjęcie decyzji, czy przyznają oni pracownikom dodatkowe coroczne płatne urlopy, oprócz minimalnego corocznego płatnego urlopu w wymiarze czterech tygodni, przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Z drugiej strony, jeśli chodzi o ten dodatkowy okres, do nich należy określenie warunków udzielenia i wygaśnięcia prawa do urlopów, które mogą różnić się od norm ochronnych, jakie Trybunał wypracował w odniesieniu do minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu gwarantowanego przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Tak więc szczegółowe zasady przenoszenia corocznych płatnych urlopów mogą się różnić w zależności od tego, czy chodzi o prawo do minimalnego corocznego urlopu, chronione przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

59. Należy jednak uściślić, że w przypadku gdy państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zdecydują się na skorzystanie z możliwości, o której mowa w art. 15 tej dyrektywy, stosowania przepisów prawa krajowego, które są bardziej korzystne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, wpisując się w ten sposób w ciągłość tego celu, nadal podlegają oni prawu Unii. Nie można zatem uznać, że kiedy państwa członkowskie lub partnerzy społeczni wychodzą poza rdzeń minimalnej ochrony określony w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, wchodzą oni w obszar prawny, w którym mają całkowitą swobodę. W tym sensie twierdzenie, zgodnie z którym państwa członkowskie „mają [...] możliwość [...] przyjęcia w prawie krajowym przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku, które są dla pracowników korzystniejsze niż przepisy przewidziane w tym zakresie w [dyrektywie 2003/88]”³³ należy zniuansować i uzupełnić, precyzując, że chodzi tu o ograniczoną swobodę.

60. Jak bowiem Trybunał przypomniał ostatnio w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein³⁴, jest oczywiste, że państwa członkowskie lub partnerzy społeczni, gdy przyjmują środki korzystniejsze dla pracowników, w niniejszym przypadku przyznając im dni urlopu wykraczające poza minimalny czterotygodniowy okres, nie mogą jednocześnie naruszać norm ochronnych prawa Unii, które mają

31 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47. Zobacz również wyroki: z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 34; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 38. Natomiast zdaniem Trybunału „wykładni art. 15 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie zezwala on państwu członkowskiemu na utrzymanie lub przyjęcie mniej restrykcyjnej definicji pojęcia »czasu pracy« niż definicja określona w art. 2 tej dyrektywy” (zob. w tym względzie wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 47).

32 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 48; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 35; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 38; a także z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 30. Jest to zbieżne z koncepcją, zgodnie z którą dyrektywy określające minimalne wymagania mają na celu „ustanowienie wspólnych przepisów mających zastosowanie we wszystkich państwach członkowskich, pozostawiając państwu członkowskiemu możliwość stosowania lub wprowadzania przepisów bardziej korzystnych dla pracowników” (zob. wyrok z dnia 8 czerwca 1982 r., Komisja/Włochy, 91/81, EU:C:1982:212, pkt 11).

33 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 46.

34 C-385/17, EU:C:2018:1018.

zastosowanie w ramach tego minimalnego okresu. W tej sprawie partnerzy społeczni nie mogli zatem powoływać się na okoliczność, że udzielali pracownikom większej liczby dni urlopu w celu zrekompensowania faktu, że nie otrzymywali oni zwykłego wynagrodzenia w minimalnym okresie ochrony na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

61. Tak więc zdaniem Trybunału, o ile „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”³⁵. Te korzystne środki, „które wykraczają poza minimalne wymogi ustanowione w tym przepisie, a zatem ten przepis ich nie reguluje [...], 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 [art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88], którego integralną częścią jest prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku i wytchnienia z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami związanymi z wykonywaniem pracy”³⁶.

62. W tego rodzaju sytuacji środek a priori korzystniejszy dla pracowników w zakresie, w jakim przyznaje im więcej dni urlopu, stanowi w rzeczywistości zagrożenie dla rdzenia minimalnej ochrony gwarantowanego przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w niniejszej sprawie, ponieważ narusza normę ochronną, zgodnie z którą pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za minimalny wymiar corocznego urlopu, z którego korzysta na podstawie tego przepisu. Z tego powodu środek taki należy uznać za sprzeczny z omawianym przepisem³⁷.

63. W ramach niniejszych spraw nie podniesiono, że uregulowania krajowe lub układy zbiorowe będące przedmiotem postępowania głównego naruszają rdzeń minimalnej ochrony gwarantowany przez art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Na tym etapie mojej analizy można zatem uznać, że te uregulowania krajowe lub te układy zbiorowe mogą przewidywać, nie naruszając tego przepisu, iż dni corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza minimum czterech tygodni chronione na podstawie omawianego przepisu, nie mogą zostać przeniesione w razie pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

64. Do ustalenia pozostaje, czy art. 31 ust. 2 karty może prowadzić do odmiennego rozstrzygnięcia. Taki jest przedmiot pytania trzeciego przedstawionego przez sąd odsyłający.

2. W przedmiocie wykładni art. 31 ust. 2 karty

65. W trzecim pytaniu prejudycjalnym zwrócono się do Trybunału o wyjaśnienie, czy art. 31 ust. 2 karty pozwala pracownikowi domagać się ochrony prawa do corocznego płatnego urlopu, który wykracza poza okres gwarantowany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

66. Dokładniej rzecz ujmując, w ramach niniejszych spraw chodzi o ustalenie, czy na art. 31 ust. 2 karty można się powołać, aby rozszerzyć, poza okres czterech tygodni, przewidziany w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, zasadę, zgodnie z którą, w przypadku zwolnienia chorobowego, które pokrywa się z corocznym płatnym urlopem, musi istnieć możliwość przeniesienia tego urlopu na późniejszy termin.

67. Na wstępie należy stwierdzić, że moim zdaniem odpowiedź na to pytanie jest przecząca. Trudność polega jednak na wyborze rozumowania prawniczego, jakie należy przeprowadzić, aby dojść do tej odpowiedzi. Możliwe są zatem dwie drogi.

35 Wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo. Kursywa moja.

36 Ibidem, pkt 43. Kursywa moja.

37 Zobacz wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 53. Zobacz również podobnie wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 51 i nast.

68. Albo należy uznać, że karta nie ma zastosowania do sytuacji, w której państwa członkowskie lub partnerzy społeczni postanawiają przyznać pracownikom dni corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza minimalny okres czterech tygodni, poddając te dodatkowe dni szczególnemu reżimowi, w szczególności w odniesieniu do przenoszenia ich w przypadku pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

69. Albo należy uznać, że karta znajduje rzeczywiście zastosowanie w takiej sytuacji polegającej na wdrożeniu wzmocnionej ochrony krajowej, lecz że art. 31 ust. 2 karty ma na celu ochronę wyłącznie rdzenia minimalnej ochrony, określonego przez prawodawcę Unii, czyli w niniejszym przypadku corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Z powyższego wynika, że postanowienie to nie sprzeciwia się temu, aby państwa członkowskie lub partnerzy społeczni uzależnili dodatkowe dni corocznego płatnego urlopu od norm, które różnią się od reguł mających zastosowanie do okresu minimalnego czterech tygodni, w tym w odniesieniu do przenoszenia tych dni w przypadku pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

70. Należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii, nie tylko ma szczególną wagę, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty³⁸.

71. Tymczasem prawa podstawowe zagwarantowane w ten sposób w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii³⁹.

72. Artykuł 51 ust. 1 karty przewiduje, że jej postanowienia są skierowane „do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii”.

73. Co więcej, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi TUE „[p]ostanowienia karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w traktatach”. Podobnie, zgodnie z art. 51 ust. 2 karty, ta ostatnia „nie rozszerza zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii, nie ustanawia nowych kompetencji ani zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w traktatach”.

74. W świetle tych okoliczności art. 31 ust. 2 karty ma zastosowanie do spraw w postępowaniach głównych tylko wtedy, gdy można wykazać, że uregulowania krajowe lub układy zbiorowe będące przedmiotem postępowania głównego stanowią zastosowanie dyrektywy 2003/88.

75. Należy zatem ustalić, czy przyjęcie przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych przepisów korzystniejszych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników na podstawie art. 15 dyrektywy 2003/88 stanowi zastosowanie tej dyrektywy.

76. W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że „aby ustalić, czy dane uregulowanie krajowe mieści się w granicach stosowania prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, należy między innymi zbadać, czy omawiane uregulowanie krajowe ma na celu wykonanie przepisu prawa Unii, jaki jest charakter tego uregulowania oraz czy zmierza ono ku realizacji celów innych niż te objęte prawem Unii, nawet jeżeli może ono w sposób pośredni wpływać na to ostatnie, a także czy istnieją przepisy prawa Unii regulujące daną dziedzinę w sposób szczególny lub mogące mieć dla niej znaczenie”⁴⁰.

38 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo, a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo.

39 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo, a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo.

40 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo.

77. Jak zaznaczyłem wcześniej, przedstawiane są dwie przeciwstawne tezy dotyczące kwalifikacji przepisów krajowych takich jak przepisy będące przedmiotem postępowania głównego jako stosowania prawa Unii.

78. Zgodnie z pierwszą tezą art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wyznacza zakres ciążącego na państwach członkowskich obowiązku, mianowicie podjęcia niezbędnych kroków w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Należy uznać, że gdy państwa członkowskie przyjmują środki korzystniejsze dla pracowników, jak zezwala na to art. 15 dyrektywy 2003/88, wykraczają one poza ten zakres i wychodzą w związku z tym poza zakres stosowania tej dyrektywy. Nie można zatem uważać, że stosują one tę dyrektywę. W konsekwencji zgodnie z tym, co przewiduje art. 51 ust. 1 karty, nie ma ona zastosowania do takiej sytuacji. Innymi słowy, ponieważ chodzi o sytuację nieregulowaną przez prawo Unii, karta nie ma zastosowania. W braku stosowania prawa Unii przez państwa członkowskie Trybunał nie jest zatem właściwy do dokonania wykładni art. 31 ust. 2 karty lub jakiegokolwiek innego jej postanowienia⁴¹. Jednakże, począwszy od chwili, w której zostanie stwierdzone, że dane uregulowanie krajowe wykraczające poza rdzeń minimalnej ochrony stanowi naruszenie normy prawa Unii, powraca ono w przestrzeń normatywną objętą prawem Unii i co za tym idzie podlega stosowaniu karty.

79. Ta pierwsza teza ma swoje korzenie w pewnych wyrokach Trybunału, które świadczą o jego niechęci do poddawania przepisów krajowych, wykraczających poza rdzeń minimalnej ochrony określony w dyrektywie, konieczności przestrzegania ogólnych zasad prawa Unii⁴².

80. Ta linia orzecznictwa była kontynuowana w wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in.⁴³. W sprawie tej zwrócono się w szczególności do Trybunału o dokonanie oceny zakresu przepisu porównywalnego z art. 15 dyrektywy 2003/88, a mianowicie art. 11 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy⁴⁴, który to przepis stanowi, że dyrektywa ta „nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników”.

81. Po stwierdzeniu, że obowiązek minimalnej ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy nałożony w dyrektywie 2008/94 nie został naruszony, Trybunał wskazał, że art. 11 akapit pierwszy tej dyrektywy „stwierdza jedynie”, iż omawiana dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do wprowadzania przepisów przewidujących dalej idącą ochronę pracowników⁴⁵. Zdaniem Trybunału, „[w] świetle tego sformułowania przepis ten, znajdujący się w rozdziale V, zatytułowanym »Przepisy ogólne i końcowe«, nie przyznaje państwom członkowskim możliwości stanowienia prawa na podstawie prawa Unii, a jedynie, w odróżnieniu od rozwiązań przewidzianych w rozdziałach I i II tej dyrektywy, uznaje prawo państwa członkowskiego do ustanowienia w ramach jego krajowych porządków prawnych przepisów korzystniejszych, które jednakże pozostają poza obrębem systemu ustanowionego w tej dyrektywie”⁴⁶. Trybunał wyprowadził z powyższego wniosek, że

41 Zobacz podobnie w szczególności wyrok z dnia 11 listopada 2014 r., Dano, C-333/13, EU:C:2014:2358, pkt 91, 92. Należy bowiem przypomnieć, że „w ramach odesłania prejudycjalnego na podstawie art. 267 TFUE Trybunał może jedynie dokonywać wykładni prawa Unii w granicach przyznanych mu kompetencji” (ibidem, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Zobacz w szczególności, w odniesieniu do zasady proporcjonalności, wyrok z dnia 17 grudnia 1998 r., IP, C-2/97, EU:C:1998:613, pkt 40. Zaznaczam jednak, iż w tym samym wyroku Trybunał doszedł do wniosku, że środek wzmocnionej ochrony jest dopuszczalny, po uprzednim stwierdzeniu, że środek ten „stosuje się w sposób niedyskryminujący i nie utrudnia korzystania z podstawowych swobód gwarantowanych przez traktat” (pkt 38). Zobacz także, w odniesieniu do zasady proporcjonalności, wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r., Deponiezweckverband Eiterköpfe (C-6/03, EU:C:2005:222, pkt 61–64). W wyroku tym Trybunał wskazał, że „ustanawiając surowsze przepisy państwo członkowskie zawsze działa w granicach kompetencji nadanej przez prawo [Unii], skoro przepisy te muszą tak czy inaczej pozostawać w zgodzie z traktatem. Niezależnie od tego ustalenie definicji zamierzonego zakresu ochrony zostało powierzone państwom członkowskim” (pkt 61).

43 C-198/13, EU:C:2014:2055.

44 Dz.U. 2008, L 283, s. 36.

45 Wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 44. Zobacz także przez analogię w dziedzinie walki z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu wyrok z dnia 10 marca 2016 r., Safe Interenvios, C-235/14, EU:C:2016:154, pkt 79.

46 Wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 44.

„nie można uznać, iż przepis prawa krajowego, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który jedynie przyznaje pracownikom większy poziom ochrony będący rezultatem wykonywania przez państwa członkowskie ich kompetencji wyłącznej, znajdującej potwierdzenie w art. 11 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94, jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy”⁴⁷. Ten przepis prawa krajowego nie może zatem być uznany za uregulowanie stosujące prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, a tym samym nie podlega ocenie w świetle gwarancji określonych w karcie, w szczególności w jej art. 20⁴⁸.

82. Natomiast, zgodnie z drugą tezą, w sytuacji gdy państwa członkowskie przyjmują środki korzystniejsze dla pracowników, jak zezwala im na to art. 15 dyrektywy 2003/88, należy uznać, że korzystają z możliwości, która została im wyraźnie przyznana przez ten przepis, co należy zrównać ze stosowaniem tej dyrektywy. Skoro chodzi o sytuację regulowaną przez prawo Unii, karta ma zatem zastosowanie. Środki tego rodzaju podlegałyby w konsekwencji obowiązkowi poszanowania karty w taki sam sposób, w jaki podporządkowane są innym normom prawa pierwotnego i prawa wtórnego Unii. W zakresie, w jakim należy uznać, że przyjmując środki wzmocnionej ochrony krajowej, państwa członkowskie stosują prawo Unii, Trybunał jest właściwy do dokonania wykładni karty w ramach odesłania prejudycjalnego zgodnie z art. 267 TFUE.

83. Ta druga teza ma źródło w opiniach przedstawionych przez kilku rzeczników generalnych, jak również w licznych wyrokach Trybunału, sprzyjających temu, aby przepisy krajowe wykraczające poza rdzeń minimalnej ochrony określony w dyrektywie lub przewidujące bardziej rygorystyczne przepisy niż zawarte w dyrektywie, podlegały obowiązkowi poszanowania prawa Unii, a w szczególności zasad ogólnych tego prawa⁴⁹.

84. W obszarze prawa socjalnego oraz w związku z kartą wspomniana teza znajduje wyraz w szczególności w wyroku z dnia 18 lipca 2013 r. w sprawie *Alemo-Herron i in.*⁵⁰, w którym Trybunał orzekł, iż „[a]rtykuł 3 dyrektywy [Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów⁵¹], czytany łącznie z art. 8 tej dyrektywy⁵²], nie może być rozumiany w ten sposób, że zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie środków, które – choć są bardziej korzystne dla pracowników – mogą naruszać samą istotę prawa przejmującego do swobody przedsiębiorczości”⁵³.

85. Opowiadam się za tym drugim stanowiskiem.

47 Ibidem, pkt 45.

48 Ibidem, pkt 48.

49 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 28 października 1999 r., *ARD*, C-6/98, EU:C:1999:532, pkt 43; z dnia 16 września 2010 r., *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, pkt 63–75; a także z dnia 18 lipca 2013 r., *Sky Italia*, C-234/12, EU:C:2013:496, pkt 13, 14. Zobacz również w odniesieniu do rozporządzeń wyrok z dnia 24 marca 1994 r., *Bostock*, C-2/92, EU:C:1994:116. Jeśli chodzi o opinie rzeczników generalnych, zob. w szczególności: opinia rzecznika generalnego J. Mischa w sprawie *IP*, C-2/97, EU:C:1998:176, pkt 34, 35, a także pkt 44–53; opinia rzecznika generalnego A. Tizzana w sprawie *Komisja/Luksemburg*, C-519/03, EU:C:2005:29, pkt 49–51; a także opinia rzecznika generalnego D. Ruiz-Jaraba Colomera w sprawie *Deponiezweckverband Eiterköpfe*, C-6/03, EU:C:2004:758, pkt 25–27 i pkt 59.

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

51 Dz.U. 2001, L 82, s. 16.

52 O następującym brzmieniu: „Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników”.

53 Punkt 36 tego wyroku. Zobacz także podobnie opinia rzecznika generalnego P. Cruza Villalóna w sprawie *Alemo-Herron i in.*, C-426/11, EU:C:2013:82, pkt 47.

86. Przyjęcie krajowych przepisów takich jak te będące przedmiotem postępowania głównego, które wykraczają poza rdzeń minimalnej ochrony określony w dyrektywie, stanowi bowiem wewnętrzne rozwinięcie przepisów przewidzianych w tej dyrektywie⁵⁴. Przyjęcie przepisów przewidujących wzmocnioną krajową ochronę stanowi sposób wykonania dyrektyw określających minimalne wymagania⁵⁵.

87. W tym względzie pragnę zauważyć, że przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym, przyznając pracownikom dni urlopu wykraczające poza cztery tygodnie, wpisują się w ciągłość celu realizowanego przez dyrektywę 2003/88, jakim jest zapewnienie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

88. Podobnie jak każdy akt transponujący dyrektywę, przepisy przewidujące wzmocnioną ochronę krajową muszą zapewniać przestrzeganie prawa Unii, a w szczególności poszanowanie praw podstawowych ustanowionych w karcie⁵⁶. W przypadku gdy dyrektywa pozostawia państwom członkowskim zakres uznania, są one zobowiązane do jego wykorzystania w sposób zgodny z wymogami wynikającymi z ochrony praw podstawowych⁵⁷. Pragnę również przypomnieć, że przepisy prawa wtórnego Unii, do których należy art. 15 dyrektywy 2003/88, należy interpretować w świetle prawa pierwotnego Unii, a zatem karty.

89. Co prawda, Trybunał stwierdził już „brak możliwości stosowania praw podstawowych Unii względem uregulowań krajowych ze względu na okoliczność, że przepisy Unii w danej dziedzinie nie nakładały na państwa członkowskie żadnych konkretnych zobowiązań w odniesieniu do rozpatrywanej w postępowaniu głównym sytuacji”⁵⁸. Trybunał orzekł także, iż „sama okoliczność, że środek krajowy należy do dziedziny objętej kompetencją Unii, nie oznacza jeszcze, iż jest on objęty zakresem stosowania prawa Unii, a więc również karty”⁵⁹.

90. Uważam jednak, że przepis krajowy przyjęty na podstawie przepisu dyrektywy zezwalającego na wzmocnioną ochronę krajową wykazuje związek z tą dyrektywą, a zatem należy uznać, że wprowadza on w życie prawo Unii.

91. Okoliczność, że przepis taki jak art. 15 dyrektywy 2003/88 daje państwom członkowskim możliwość działania i nie nakłada na nie zatem szczególnego obowiązku, moim zdaniem nie pozwala na stwierdzenie braku stosowania prawa Unii.

54 Zobacz w tym względzie N. Moizard, *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français*, tom 1, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2000, który wskazuje, że „[k]rajowy środek wzmocnionej ochrony stanowi wewnętrzne rozwinięcie minimalnego wspólnotowego uregulowania w kierunku bardziej korzystnym dla pracowników” (pkt 70, s. 111, 112).

55 Zobacz podobnie N. Moizard, op.cit., pkt 231, s. 309, a także s. 328.

56 Jak słusznie wskazuje Nicolas Moizard, „[w]zmocniona krajowa ochrona nie daje bezwarunkowej możliwości utrzymania i przyjmowania krajowych przepisów dotyczących wzmocnionej ochrony” (N. Moizard, op.cit., pkt 67, s. 108). Poza tym, że muszą one przestrzegać minimalnych wymogów zawartych w dyrektywach, środki takie powinny, ogólniej rzecz ujmując, zapewniać poszanowanie całości prawa Unii.

57 Zobacz podobnie wyrok z dnia 27 czerwca 2006 r., Parlament/Rada, C-540/03, EU:C:2006:429, pkt 104, 105, a także przytoczone tam orzecznictwo.

58 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 19 kwietnia 2018 r., Consorzio Italian Management i Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz również wyrok z dnia 14 grudnia 2017 r., Miravittles Ciurana i in., C-243/16, EU:C:2017:969, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo.

59 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo.

92. W tym względzie pragnę zauważyć, że Trybunał orzekł już, iż okoliczność, że przepis prawa Unii zapewnia państwom członkowskim zakres uznania, nie wyklucza stwierdzenia, że stosują one prawo Unii⁶⁰.

93. Co więcej, zawarte w traktacie FUE klauzule wzmocnionej ochrony krajowej przewidują wyraźnie, że ich wdrożenie jest uzależnione od przestrzegania traktatów. Dlatego też moim zdaniem Trybunał słusznie oparł się na takich klauzulach w celu uzależniania przyjęcia przez państwa członkowskie środków służących wzmocnieniu ochrony od poszanowania prawa Unii, a w szczególności zasad ogólnych tego prawa⁶¹.

94. W tym względzie pragnę zauważyć, że podstawą prawną dyrektywy 2003/88 jest art. 137 WE, obecnie art. 153 TFUE. Tymczasem art. 153 ust. 4 TFUE przewiduje, że przepisy uchwalone na mocy tego artykułu „nie stanowią przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymywaniu lub ustanawianiu bardziej rygorystycznych środków ochronnych zgodnych z traktatami”⁶².

95. Tak więc, kiedy państwa członkowskie przyjmują przepisy, które wykraczają poza minimalne standardy ochrony przewidziane przez dyrektywę, przepisy te powinny być zgodne z innymi przepisami prawa Unii, a w szczególności z traktatami⁶³.

60 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, co do art. 7 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim: rozdz. 5, t. 4, s. 79), który stanowi, że „[w] odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla prawa państw członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy”. Zdaniem Trybunału „[o]koliczność [...], że – jak wynika z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – państwa członkowskie nie mają obowiązku utrzymania lub przyjęcia określonych w tym przepisie środków, lecz dysponują w tym względzie uprawnieniami dyskrecjonalnymi, nie pozwala stwierdzić, że przyjęte przez państwa członkowskie reguły – takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – znajdują się poza zakresem stosowania prawa Unii” (pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo). W tym względzie „należy także przypomnieć, że gdy istnieje wybór pomiędzy wieloma sposobami wykonania danego uregulowania Unii, państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia poszanowania ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada równego traktowania” (pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo). Wynika z tego, że „mając zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe jest objęte stosowaniem prawa Unii, co skutkuje w niniejszym wypadku zastosowaniem zasad ogólnych prawa Unii, takich jak w szczególności zasada równego traktowania [oraz karta]” (pkt 54). Zobacz również, w odniesieniu do „klauzuli dyskrecjonalnej” mającej na celu ustalenie państwa członkowskiego odpowiedzialnego za rozpatrzenie wniosku o przyznanie ochrony międzynarodowej, wyrok z dnia 16 lutego 2017 r., C.K. i in., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo, a także pkt 54). Ogólniej rzecz ujmując, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że „gdy państwo członkowskie przyjmuje środki w ramach przyznanych mu w akcie prawa Unii uprawnień dyskrecjonalnych, należy je uznać za stosujące do prawa w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty” (zob. w szczególności wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in., C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W odniesieniu do zupełnie jasnego rozumowania dotyczącego art. 193 TFUE w dziedzinie ochrony środowiska zob. wyrok z dnia 13 lipca 2017 r., Túrkevei Tejtermelő Kft., C-129/16, EU:C:2017:547: „należy przypomnieć, że art. 16 dyrektywy [2004/35/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie odpowiedzialności za środowisko w odniesieniu do zapobiegania i zaradzania szkodom wyrządzonym środowisku naturalnemu (Dz.U. 2004, L 143, s. 56 – wyd. spec. w jęz. polskim: rozdz. 15, t. 8, s. 357] przyznaje państwu członkowskim możliwość utrzymania lub przyjęcia bardziej rygorystycznych przepisów dotyczących zapobiegania i zaradzania szkodom wyrządzonym środowisku naturalnemu, w szczególności identyfikowania dodatkowych rodzajów działalności, które podlegałyby wymogom tej dyrektywy dotyczącym zapobiegania i zaradzania szkodom, a także wskazania dalszych stron za nie odpowiedzialnych” (pkt 56). Skoro uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym „wzmocnia mechanizm przewidziany dyrektywą 2004/35 poprzez wskazanie kategorii osób mogących ponieść solidarną odpowiedzialność wraz z podmiotami gospodarczymi, mechanizm taki jest objęty zakresem art. 16 dyrektywy 2004/35, który w związku z art. 193 TFUE zezwala na przyjęcie bardziej rygorystycznych środków ochronnych, pod warunkiem że są one zgodne z traktatami UE i FUE i zostały notyfikowane [Komisji]” (pkt 60, kursywa moja). Co się tyczy wymogu zgodności z traktatami, „z orzecznictwa Trybunału wynika, że każde państwo członkowskie powinno określić takie bardziej rygorystyczne środki ochronne, które mają, po pierwsze, zmierzać do realizacji celu dyrektywy 2004/35 określonego w jej art. 1 w postaci zapobiegania i zaradzania szkodom wyrządzonym środowisku naturalnemu, a po drugie, być zgodne z prawem Unii, w szczególności z ogólnymi zasadami tego prawa, w tym z zasadą proporcjonalności” (pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także art. 169 ust. 4 TFUE w dziedzinie ochrony konsumentów.

62 Kursywa moja. Co się tyczy art. 137 ust. 4 WE, zob. w szczególności wyrok z dnia 1 lipca 2010 r., Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 89 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz w tym względzie S. O’Leary, Courts, charters and conventions: making sense of fundamental rights in the EU, *Irish Jurist*, UCD Sutherland School of Law, Dublin, 2016, No 56, s. 4–41, która wskazuje, przytaczając w szczególności ten ostatni wyrok, że stanowisko zajęte przez Trybunał w wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, „is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences” (s. 15).

63 Ten wymóg zgodności rozciąga się oczywiście na zasady ogólne prawa Unii.

96. Skoro karta ma rangę prawa pierwotnego, wydaje się niespójne przyjęcie wobec niej bardziej restrykcyjnego podejścia, w sytuacji gdy chodzi o rozważenie jej stosowania, poprzez uznanie, że gdy państwa członkowskie przyjmują przepisy korzystniejsze dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników na podstawie art. 15 dyrektywy 2003/88, nie stosują one prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty. Nie widzę rozstrzygającego powodu, dla którego karta powinna być jedyną normą prawa Unii, której państwa członkowskie nie podlegają, gdy przyjmują przepisy, które wykraczają poza minimalne podstawy ochrony przewidziane w dyrektywie.

97. Argument, zgodnie z którym karta mogłaby w każdym razie znajdować zastosowanie, gdyby okazało się, że rozpatrywany krajowy przepis wchodzi w zakres stosowania innego przepisu prawa Unii lub narusza taki przepis, wydaje mi się prowadzić okreśną drogą w sposób nieużyteczny i raczej sztuczny. Wydaje mi się zarazem prostsze i bardziej spójne uznanie, że postanowienia karty, podobnie jak wszystkie przepisy prawa Unii, ze względu na to, że znajdują zastosowanie, ustanawiają ramy przyjmowania przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych środków wzmocnionej ochrony krajowej.

98. Nie uważam, by od momentu, w którym państwa członkowskie przyjmą, zgodnie z klauzulą dotyczącą wzmocnionej ochrony krajowej, taką jak ta, która została zawarta w art. 15 dyrektywy 2003/88, przepisy wykraczające poza minimalne wymogi określone w tej dyrektywie, która wprowadza równowagę między interesami pracowników a interesami pracodawców⁶⁴, należy uznać, że mogą one zaburzyć tę równowagę poprzez przyjęcie przepisów, które faworyzują w nadmierny sposób, a wręcz dyskryminują interesy niektórych kategorii pracowników, czy też nie uwzględniają w wystarczającym stopniu interesów pracodawców, jak również konieczności zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa⁶⁵. W szczególności przepisy krajowe korzystniejsze dla pracowników, przyjęte na podstawie art. 15 dyrektywy 2003/88, które wpisują się w cel ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, nie powinny wykraczać poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia tego celu. Państwa członkowskie mogą zatem przyjmować takie przepisy tak długo, jak długo są one zgodne z prawidłowym stosowaniem prawa Unii i nie naruszają innych praw podstawowych chronionych prawem Unii⁶⁶.

99. W tym kontekście, tytułem przykładu, Trybunał jest moim zdaniem właściwy do zbadania, czy przepisy krajowe przyjęte na podstawie art. 15 dyrektywy 2003/88 są zgodne z prawami podstawowymi ustanowionymi w karcie, takimi jak zasada niedyskryminacji ustanowiona w jej art. 21. Ponadto Trybunał może zbadać, nie wykraczając poza swoje kompetencje, czy środek wzmocnionej ochrony krajowej wpływa w sposób nieproporcjonalny na równowagę interesów pracowników i pracodawców⁶⁷, a tym samym stanowi naruszenie wolności prowadzenia działalności gospodarczej ustanowionej w art. 16 karty.

64 W tym względzie pragnę wskazać, że art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE stanowi, że dyrektywy przewidujące minimalne wymogi „unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw”. Zobacz także podobnie motyw 2 dyrektywy 2003/88.

65 Tak więc państwa członkowskie nie mogą opierać się na klauzuli wzmocnionej ochrony krajowej, takiej jak ta, o której mowa w art. 15 dyrektywy 2003/88, w celu podważenia „spójności działania [Unii] w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników” [zob. w odniesieniu do użycia tego wyrażenia wyrok z dnia 17 grudnia 1998 r., IP (C-2/97, EU:C:1998:613, pkt 37)]. Zobacz także opinia rzecznika generalnego J. Mischa w sprawie IP (C-2/97, EU:C:1998:176), w której wskazano, że „bezpieczeństwo pracowników, jako element polityki społecznej, wchodzi w zakres stosowania prawa [Unii] i w konsekwencji państwa członkowskie nie mają już swobody podejmowania działań w tej dziedzinie, nie mając na względzie działań podjętych przez [Unię]” (pkt 45) i że „[d]ziałania [Unii] i państw członkowskich powinny być spójne” (pkt 46).

66 Zobacz w szczególności w tej kwestii F. De Cecco, *Room to move?: minimum harmonization and fundamental rights*, *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alphen-sur-le-Rhin, 2006, vol. 43, No 1, s. 9–30, w szczególności s. 22 i nast.

67 W odniesieniu do uwzględniania przez Trybunał tej równowagi zob. w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

100. Postępując w ten sposób, Trybunał wpisuje się, moim zdaniem, w logikę leżącą u podstaw kontroli przepisów krajowych z punktu widzenia praw podstawowych chronionych przez Unię, przewidującą mianowicie, że ochrona tych praw w Unii powinna zostać zapewniona w ramach jej struktury i celów⁶⁸.

101. W kontekście niniejszych spraw należy również przypomnieć, że „prawo Unii wymaga, by przy transpozycji dyrektyw państwa członkowskie oparły się na takiej ich wykładni, która pozwoli na zapewnienie odpowiedniej równowagi między poszczególnymi prawami podstawowymi chronionymi w porządku prawnym Unii. W konsekwencji przy przyjmowaniu środków mających na celu transpozycję rzeczonych dyrektyw władze i sądy państw członkowskich są zobowiązane nie tylko dokonywać wykładni swojego prawa krajowego w sposób zgodny ze wspomnianymi dyrektywami, lecz także nie opierać się na takiej wykładni tych dyrektyw, która pozostawałaby w konflikcie ze wspomnianymi prawami podstawowymi lub z innymi zasadami ogólnymi prawa Unii”, takimi jak zasada proporcjonalności⁶⁹. Co więcej, z orzecznictwa Trybunału wynika, że „organy i sądy krajowe są uprawnione do stosowania krajowych standardów ochrony praw podstawowych, o ile zastosowanie owych standardów nie podważa poziomu ochrony wynikającego z karty stosownie do wykładni Trybunału ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii”⁷⁰. Te wskazówki wynikające z orzecznictwa Trybunału pozwalają, moim zdaniem, w przypadku zastosowania ich do sytuacji rozpatrywanych w niniejszych sprawach, na wyznaczenie ram zakresu uznania przyznanego organom krajowym przez klauzulę wzmocnionej ochrony krajowej, taką jak zawarta w art. 15 dyrektywy 2003/88.

102. W niniejszym przypadku nie podniesiono, że uregulowania krajowe lub układy zbiorowe będące przedmiotem postępowania głównego mogą naruszać inne postanowienia karty niż jej art. 31 ust. 2. W związku z powyższym skoncentruję swoją analizę na tym ostatnim postanowieniu, które, jak wskazałem powyżej, ma zastosowanie do sytuacji rozpatrywanych w postępowaniach głównych.

103. Trybunał badał w wyrokach z dnia 6 listopada 2018 r. w sprawie Bauer i Willmeroth⁷¹, oraz z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷², zakres tego postanowienia i orzekł, że można się na nie powołać bezpośrednio w sporze pomiędzy jednostkami.

104. Aby dojść do tego wniosku, Trybunał wskazał w szczególności, że „[a]rtykuł 31 ust. 2 karty stanowi w sposób bezwzględnie wiążący, że »każdy pracownik« ma »prawo« »do corocznego płatnego urlopu«, nie odsyłając w szczególności w tym względzie na wzór na przykład art. 27 karty, w przedmiocie którego wydano wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale⁷³], do »przypadków i [warunków] przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych«, a tym samym odzwierciedla podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, od której można odstąpić jedynie z poszanowaniem warunków ściśle określonych w art. 52 ust. 1 karty, a w szczególności zasadniczej treści prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu”⁷⁴.

105. Zdaniem Trybunału „[p]rawo do corocznego płatnego urlopu, przyznanego wszystkim pracownikom przez art. 31 ust. 2 karty, posiada w ten sposób, w odniesieniu do samego swojego istnienia, zarówno charakter imperatywny, jak i bezwarunkowy, a to istnienie nie wymaga uszczegółowienia w przepisach prawa Unii ani prawa krajowego, które mają jedynie określać dokładny

68 Zobacz wyrok z dnia 17 grudnia 1970 r., Internationale Handelsgesellschaft, 11/70, EU:C:1970:114, pkt 4.

69 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 18 października 2018 r., Bastei Lübbe, C-149/17, EU:C:2018:841, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo, a także podobnie wyroki: z dnia 19 kwietnia 2012 r., Bonnier Audio i in., C-461/10, EU:C:2012:219, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 27 marca 2014 r., UPC Telekabel Wien, C-314/12, EU:C:2014:192, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo.

70 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 5 grudnia 2017 r., M.A.S. i M.B., C-42/17, EU:C:2017:936, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo.

71 C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871.

72 C-684/16, EU:C:2018:874.

73 C-176/12, EU:C:2014:2.

74 Zobacz wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 84 ; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 73.

czas trwania corocznego [płatnego] urlopu oraz, w stosownych przypadkach, niektóre warunki korzystania z tego prawa. Z tego wynika, że omawiany przepis jest wystarczający, aby samoistnie przyznawać pracownikom prawo, na które – jako takie – mogą się oni powoływać w sporze z ich pracodawcą w sytuacji objętej prawem Unii i podlegającej w efekcie zakresowi stosowania karty”⁷⁵.

106. Na szczeblu Unii art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 precyzuje dokładny okres corocznego płatnego urlopu, który jako minimalny okres jest gwarantowany każdemu pracownikowi. Ten przepis wtórnego prawa Unii doprecyzowuje zatem zakres prawa podstawowego ustanowionego w karcie. Reguluje on w bardziej szczegółowy sposób prawo do corocznego płatnego urlopu, przewidując, że okres ten nie może być krótszy niż cztery tygodnie.

107. Moim zdaniem art. 31 ust. 2 karty nie przyznaje pracownikom prawa do korzystania z okresu corocznego płatnego urlopu wykraczającego poza minimalny okres urlopu określony w ten sposób przez prawodawcę Unii.

108. Innymi słowy, skoro w art. 31 ust. 2 karty nie został wskazany okres, coroczny płatny urlop zgodny z tym, co przewiduje art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, wystarcza, aby spełnić wymogi karty. Z art. 31 ust. 2 karty nie można wywieść prawa do corocznego płatnego urlopu przekraczającego minimalny okres ustalony przez prawodawcę Unii.

109. Mając na uwadze „symbiotyczne współlistnienie”⁷⁶ prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty i prawa wtórnego Unii, które doprecyzowuje jego zakres, jest logiczne, że w sprawach, w których rozpatrywane jest to prawo, zarówno to postanowienie karty, jak i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 są powoływane i interpretowane łącznie przez Trybunał w celu zagwarantowania skuteczności prawa do corocznego minimalnego urlopu w wymiarze czterech tygodni⁷⁷.

110. Takie łączne odczytanie art. 31 ust. 2 karty i przepisu prawa wtórnego Unii uściślającego zakres chronionego w ten sposób prawa podstawowego nie prowadzi jednak do utrwalenia okresu prawa do corocznego płatnego urlopu na poziomie czterech tygodni, ponieważ okres ten nadal może zostać zmieniony przez prawodawcę Unii w zależności od ewolucji warunków gospodarczych i społecznych oraz rozwoju technologicznego, które mają wpływ na systemy mające zastosowanie do stosunków pracy⁷⁸. Jakkolwiek prawodawca Unii odgrywa w ten sposób istotną rolę przy określaniu zakresu prawa podstawowego ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty, to mamy tu jednak do czynienia z nieuniknioną konsekwencją jednocześnie związanego i ogólnego charakteru sformułowań użytych w postanowieniach karty.

111. Taka łączna wykładnia sprzyja harmonijnemu stosowaniu karty i prawa wtórnego Unii. Pozwala ona w niniejszym przypadku uniknąć sytuacji, w której na art. 31 ust. 2 karty powoływano by się w celu rozszerzenia na coroczne płatne urlopy wykraczające poza minimalny czterotygodniowy okres obowiązywania norm ochronnych, które Trybunał stopniowo wypracował wyłącznie w oparciu o taki minimalny okres i tylko z jego uwzględnieniem.

⁷⁵ Zobacz wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 85 ; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 74.

⁷⁶ Powtarzając wyrażenie użyte przez N. Cariat, op.cit., s. 443. Odsyłam także, w odniesieniu do nierozzerwalnego związku łączącego art. 31 ust. 2 karty z prawem wtórnym Unii, które precyzuje jego zakres, do mojej opinii w sprawach połączonych Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:337, pkt 86–91.

⁷⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, w którego sentencji wymieniono zarówno art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, jak i art. 31 ust. 2 karty.

⁷⁸ Pragnę wskazać w tym względzie, że z preambuły do karty wynika, iż ochrona praw podstawowych rozważana jest „w obliczu zmian w społeczeństwie, postępu społecznego oraz rozwoju naukowego i technologicznego”.

112. W konsekwencji, skoro istotna treść prawa do corocznego płatnego urlopu, uściślona w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, to znaczy rdzeń minimalnej ochrony, nie została naruszona, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą – moim zdaniem – nie naruszając art. 31 ust. 2 karty, określać warunki przyznania, przeniesienia i wygaśnięcia dodatkowych corocznych urlopów, uzupełniających minimalny coroczny płatny urlop w wymiarze czterech tygodni, które różnią się od norm ochronnych, zdefiniowanych przez Trybunał w odniesieniu do tego minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu.

113. Konkretnie oznacza to, że art. 31 ust. 2 karty nie sprzeciwia się moim zdaniem temu, aby uregulowania krajowe lub układy zbiorowe przewidywały, że dni corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza minimalny okres czterech tygodni, określony w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, nie mogą być przeniesione w razie pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

114. Podsumuję moją analizę, czyniąc trojakiemu rodzajowi uwagi.

115. W pierwszej kolejności, poprzez, jak to uczyniłem, przyjęcie zastosowania karty do sytuacji, w których rozpatrywane są środki wzmocnionej ochrony krajowej, a następnie wytyczenie normatywnej treści art. 31 ust. 2 karty, wykluczyłem ryzyko, że to ostateczne postanowienie będzie interpretowane w ten sposób, iż przyznaje pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza uściślenia dokonane przez prawodawcę Unii w celu wdrożenia tego prawa podstawowego. W niniejszej sprawie minimalny okres corocznego płatnego urlopu chroniony prawem Unii został uściślony w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, lecz takie uściślenie podlega ewolucji.

116. Wydaje mi się, że Trybunał, przyjmując takie rozumowanie, nie wykroczyłby przy wypełnianiu swojego zadania polegającego na dokonywaniu wykładni prawa Unii poza granice przyznanych mu kompetencji. Rozumowanie to, skoro nie prowadzi do zmiany podziału kompetencji między Unię i jej państwa członkowskie, nie jest moim zdaniem sprzeczne z art. 51 ust. 2 karty.

117. W drugiej kolejności wydaje mi się istotne, aby Trybunał ustanowił w niniejszych sprawach podstawowe zasady, które pozwolą mu w razie potrzeby na skuteczne zneutralizowanie środków krajowych przyjętych na podstawie art. 15 dyrektywy 2003/88, których skutkiem byłoby naruszenie praw podstawowych ustanowionych w karcie. Odmowa możliwości stosowania karty w sytuacjach, w których tego rodzaju przepisy są kwestionowane, mogłaby, moim zdaniem, utrudnić zadanie Trybunału z tego punktu widzenia, w szczególności w sytuacji, gdy związek między przepisem krajowym a normą prawa Unii inną niż dyrektywa 2003/88 byłby trudny do ustalenia.

118. W trzeciej kolejności, w przypadku gdyby Trybunał uznał, że sytuacje, w których rozpatrywane są środki wzmocnionej ochrony krajowej, nie są objęte zakresem stosowania karty, i nie należy ich zatem konfrontować z art. 31 ust. 2 karty, kwestia treści normatywnej tego postanowienia, jak również ściśle z nią związana kwestia jego relacji z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, pozostaje nierozstrzygnięta. Odpowiedzi na to pytanie nie będzie można jednak uniknąć, w przypadku gdy Trybunał będzie musiał doprecyzować zakres art. 31 ust. 2 karty w kontekście środków przyjętych przez instytucje Unii⁷⁹.

B. W przedmiocie pytania drugiego

119. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o orzeczenie, czy art. 31 ust. 2 karty może wywierać bezpośredni skutek w ramach sporu pomiędzy jednostkami.

⁷⁹ Zobacz w tym względzie odwołanie od wyroku z dnia 4 grudnia 2018 r., Carreras Sequeros i in./Komisja, T-518/16, EU:T:2018:873, w toczących się obecnie sprawach Komisja/Carreras Sequeros i in., C-119/19 P, oraz Rada/Carreras Sequeros i in., C-126/19 P.

120. Ponieważ uważam, że uregulowania krajowe lub układy zbiorowe będące przedmiotem postępowania głównego nie są sprzeczne ani z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ani z art. 31 ust. 2 karty, nie ma potrzeby rozpatrywania pytania drugiego. W każdym razie odpowiedź na nie wynika jasno, w sposób twierdzący, z wyroków: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth⁸⁰, oraz z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁸¹.

121. W związku z tym, nawet jeśli – jak wynika z wcześniejszych rozważań – art. 31 ust. 2 karty nie ma moim zdaniem na celu przyznania pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu przekraczającego czas określony przez prawodawcę Unii, możliwość powołania się przez pracownika na ten przepis w sporze z pracodawcą prywatnym w celu wyłączenia stosowania przepisów prawa krajowego, które naruszałby rdzeń minimalnej ochrony, przyczynia się do zagwarantowania temu pracownikowi rzeczywistego korzystania z tego prawa podstawowego. Takie jest główne znaczenie art. 31 ust. 2 karty, w sytuacji gdy zostaje on podniesiony w ramach sporu pomiędzy jednostkami.

V. Wnioski

122. W świetle całości powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, aby na pytania prejudycjalne przedstawione przez työtuomioistuini (sąd pracy, Finlandia) odpowiedział następująco:

Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie stosowaniu uregulowań krajowych lub układów zbiorowych takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, z których wynika, że dni corocznego płatnego urlopu, przekraczające okres czterech tygodni, nie mogą podlegać przeniesieniu w przypadku pokrywania się z dniami zwolnienia chorobowego.

⁸⁰ C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.