



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 19 listopada 2019 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Artykuł 153 TFUE – Minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w obszarze organizacji czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni – Artykuł 15 – Korzystniejsze krajowe przepisy prawne i postanowienia układów zbiorowych w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Pracownicy niezdolni do pracy podczas corocznego płatnego urlopu z powodu choroby – Odmowa przeniesienia tego urlopu, kiedy brak przeniesienia nie powoduje skrócenia faktycznego wymiaru corocznego płatnego urlopu do okresu krótszego niż cztery tygodnie – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Niemożność zastosowania w braku sytuacji stosowania prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty praw podstawowych

W sprawach połączonych C-609/17 i C-610/17

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez työtuomioistuini (sąd pracy, Finlandia) postanowieniami z dnia 18 października 2017 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 24 października 2017 r., w postępowaniach:

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

przeciwko

**Hyvinvointialan liitto ry,**

przy udziale:

**Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),**

oraz

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

przeciwko

**Satamaoperaattorit ry,**

przy udziale:

**Kemi Shipping Oy (C-610/17),**

\* Język postępowania: fiński.

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.C. Bonichot, A. Prechal (sprawozdawczyni), E. Regan i P.G. Xuereb, prezesi izb, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: C. Strömholm, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 lutego 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry – J. Kasanen i M. Nyman,
- w imieniu Hyvinvointialan liitto ry i Fimlab Laboratoriot Oy – M. Kärkkäinen i I. Kallio,
- w imieniu Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry – J. Tutti i J. Hellsten,
- w imieniu Satamaoperaattorit ry i Kemi Shipping Oy – M. Kärkkäinen i I. Kallio,
- w imieniu rządu fińskiego – S. Hartikainen, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego – A.L. Desjonquères i R. Coesme, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek i M. Huttunen, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 4 czerwca 2019 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą 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) oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wnioski te zostały przedstawione w kontekście dwóch postępowań: w sprawie C-609/17 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (zwane dalej „TSN”) przeciwko Hyvinvointialan liitto ry oraz w sprawie C-610/17, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (zwanej dalej AKT) przeciwko Satamaoperaattorit ry, w przedmiocie odmowy uwzględnienia wniosków dwóch pracowników, którzy byli niezdolni do pracy z powodu choroby w okresie corocznego płatnego urlopu, dotyczących przeniesienia corocznego płatnego urlopu w odniesieniu do wszystkich lub części dni zwolnienia chorobowego.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Dyrektywa 2003/88 została uchwalona na podstawie art. 137 ust. 2 WE (obecnie art. 153 ust. 2 TFUE).

4 Zgodnie z motywami 1, 2 i 5 dyrektywy 2003/88:

„(1) Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy [(Dz.U. 1993, L 307, s. 18)], która ustanawia minimalne wymagania higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego odpoczynku, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy, została znacznie zmieniona. W celu sprecyzowania wielu kwestii powinna zostać opracowana kodyfikacja tych przepisów.

(2) Artykuł 137 [WE] przewiduje, że Wspólnota ma wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich w związku z poprawą środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W dyrektywach przyjętych na podstawie tego artykułu unika się nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń w sposób mogący powstrzymać tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

[...]

(5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. [...]”.

5 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 [...]

[...]”.

6 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 przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

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

7 Artykuł 15 tej dyrektywy, noszący tytuł „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”.

- 8 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.

### *Prawo fińskie*

#### *Ustawa o corocznym urlopie*

- 9 Vuosilomalaki (162/2005) [ustawa (162/2005) o corocznym urlopie, zwana dalej „ustawą o corocznym urlopie”], ma na celu w szczególności transpozycję art. 7 dyrektywy 2003/88 do prawa fińskiego. Zgodnie z § 5 ust. 1 tej ustawy pracownik ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 2,5 dni roboczych za każdy pełny miesięczny okres rozliczeniowy. Jednakże, jeżeli stosunek pracy trwał w sposób nieprzerwany mniej niż rok na koniec rocznego okresu rozliczeniowego, pracownik ma prawo do dwóch dni urlopu za każdy pełny miesięczny okres rozliczeniowy.
- 10 Roczny okres rozliczeniowy, który trwa od dnia 1 kwietnia danego roku do dnia 31 marca następnego roku, może obejmować najwyżej 12 miesięcznych okresów rozliczeniowych. W przypadku gdy w rocznym okresie rozliczeniowym pracownik przepracował 12 pełnych miesięcznych okresów rozliczeniowych, wówczas na podstawie ustawy o corocznym urlopie przysługuje mu urlop w wymiarze 24 albo 30 dni, w zależności od stażu pracy.
- 11 Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o corocznym urlopie dniami roboczymi są dni tygodnia z wyjątkiem niedziel, świąt kościelnych, święta niepodległości, Wigilii Bożego Narodzenia, wigilii św. Jana, Wielkiej Soboty oraz 1 Maja. Tygodniowi kalendarzowemu, w którym nie występuje żadne z ww. świąt, odpowiada zatem sześć dni urlopu.
- 12 Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o corocznym urlopie „okres urlopowy” obejmuje okres od dnia 2 maja do dnia 30 września włącznie. Zgodnie z § 20 ust. 2 ustawy o corocznym urlopie podczas okresu urlopowego należy wykorzystać 24 dni robocze corocznego urlopu (urlop letni). Pozostały urlop (urlop zimowy) należy przyznać najpóźniej przed rozpoczęciem kolejnego okresu urlopowego.
- 13 Paragraf 25 ust. 1 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (276/2013), obowiązującą od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 marca 2016 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”.

- 14 Paragraf 25 ust. 2 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (182/2016), która weszła w życie w dniu 1 kwietnia 2016 r., brzmi następująco:

„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”.

### *Mające zastosowanie układy zbiorowe*

- 15 W Finlandii układy zbiorowe przyznają często dłuższy płatny urlop coroczny niż przewidziany w ustawie o corocznym urlopie. Jest tak w wypadku, między innymi, układu zbiorowego zawartego między Terveyspalvelualan liitto ry, której następcą prawnym została Hyvinvointialan liitto, a TSN, na okres od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 stycznia 2017 r., w sektorze opieki zdrowotnej (zwanego dalej „układem zbiorowym w sektorze opieki zdrowotnej”) oraz układu zbiorowego zawartego między Satamaoperaattorit a AKT na okres od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 31 stycznia 2017 r., w sektorze załadunku morskiego (zwanego dalej „układem zbiorowym w sektorze załadunku morskiego”).
- 16 Zgodnie z § 16 ust. 1 układu zbiorowego w sektorze opieki zdrowotnej „coroczny urlop określa się zgodnie z ustawą o corocznym urlopie oraz w oparciu o poniższe postanowienia”. Na podstawie § 16 ust. 7 tego układu zbiorowego „coroczny urlop przyznaje się zgodnie z ustawą o corocznym urlopie”.
- 17 Zgodnie z § 10 ust. 1 i 2 układu zbiorowego w sektorze załadunku morskiego „długość corocznego urlopu pracownika ustala się zgodnie z obowiązującą ustawą o corocznym urlopie” oraz „coroczny urlop przyznaje się zgodnie z ustawą o corocznym urlopie, o ile nie uzgodniono inaczej”.

### **Postępowania główne i pytania prejudycjalne**

#### ***Sprawa C-609/17***

- 18 Marika Luoma jest zatrudniona od dnia 14 listopada 2011 r. przez Fimlab Laboratoriot Oy w charakterze asystentki laboratoryjnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 19 Zgodnie z układem zbiorowym w sektorze opieki zdrowotnej oraz ze względu na staż pracy M. Luoma miała prawo do 42 dni roboczych, czyli 7 tygodni corocznego płatnego urlopu w rocznym okresie rozliczeniowym kończącym się 31 marca 2015 r.
- 20 Marice Luomie przyznano 6-dniowy płatny urlop coroczny na okres od poniedziałku 7 września do niedzieli 13 września 2015 r. W dniu 10 sierpnia 2015 r. poinformowała ona pracodawcę, że w dniu 2 września 2015 r. będzie musiała przejść operację chirurgiczną i złożyła wniosek o przeniesienie wspomnianego urlopu corocznego na późniejszy termin. Po operacji M. Luoma przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 23 września 2015 r. Z przysługującego jej prawa do 42 dni roboczych urlopu corocznego zainteresowana wykorzystała wcześniej już 22 dni urlopu, tj. 3 tygodnie i 4 dni robocze. Fimlab Laboratoriot przeniosła dwa pierwsze dni urlopu, należne jeszcze na podstawie ustawy o corocznym urlopie, ale nie przeniosła czterech pozostałych dni urlopu, wynikających z układu zbiorowego w sektorze opieki zdrowotnej, opierając się w tym względzie na postanowieniach § 16 ust. 1 i 7 tego układu zbiorowego, jak również na § 25 ust. 1 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (276/2013).
- 21 TSN jako organizacja reprezentująca pracowników, która podpisała układ zbiorowy w sektorze opieki zdrowotnej, wniosła skargę do työtuomioistuin (sądu pracy, Finlandia) o stwierdzenie, że M. Luoma miała prawo, ze względu na swą niezdolność do pracy w związku z ww. operacją chirurgiczną, do przeniesienia na późniejszy termin całego urlopu przyznanego jej na okres od 9 września do 13 września 2015 r. W uzasadnieniu tej skargi TSN argumentowała, że § 25 ust. 1 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (276/2013), mający zastosowanie w tej sprawie na podstawie układu zbiorowego w sektorze opieki zdrowotnej, jest sprzeczny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty, ponieważ przewiduje przeniesienie dni urlopu, między innymi z powodu choroby, wyłącznie w odniesieniu do urlopu gwarantowanego na mocy tej ustawy, a nie urlopu wynikającego z układów zbiorowych.

- 22 Hyvinvointialan liitto, organizacja reprezentująca pracodawców i następca prawny Terveyspalvelualan liitto, która jest sygnatariuszem układu zbiorowego w sektorze opieki zdrowotnej, oraz Fimlab Laboratoriot twierdzą, że § 25 ust. 1 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (276/2013), nie narusza tych przepisów prawa Unii, bowiem ich zdaniem nie mają one zastosowania do tej części prawa do corocznego płatnego urlopu przyznanego na mocy prawa krajowego lub układów zbiorowych, która wykracza poza minimalny okres czterech tygodni urlopu przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 23 W tym kontekście sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy stosowanie § 25 ust. 1 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (276/2013), dokonywane na podstawie układu zbiorowego w sektorze opieki zdrowotnej, jest zgodne z wymogami art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty. W odniesieniu do tego ostatniego przepisu sąd odsyłający stawia sobie w szczególności pytanie, czy może on wywierać bezpośredni skutek w sporze takim jak w postępowaniu głównym, który dotyczy stosunków pracy między osobami prywatnymi.
- 24 W tych okolicznościach työtuomioistu (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?”.

### *Sprawa C-610/17*

- 25 Tapio Keränen jest zatrudniony przez Kemi Shipping Oy.
- 26 Na mocy układu zbiorowego w sektorze załadunku morskiego T. Keränen miał prawo do 30 dni roboczych, czyli pięciu tygodni corocznego płatnego urlopu w ramach rocznego okresu rozliczeniowego, który zakończył się w dniu 31 marca 2016 r.
- 27 Po rozpoczęciu corocznego płatnego urlopu w dniu 22 sierpnia 2016 r. T. Keränen w dniu 29 sierpnia 2016 r. zachorował. Lekarz medycyny pracy, do którego się zwrócił, wystawił mu zwolnienie lekarskie 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 sektorze załadunku morskiego i § 25 ust. 2 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (182/2016) a wspomniana spółka zaliczyła te sześć dni zwolnienia chorobowego do corocznego płatnego urlopu, z którego T. Keränen miał korzystać.

- 28 AKT jako organizacja reprezentująca pracowników, będąca sygnatariuszem układu zbiorowego w sektorze załadunku morskiego, wniosła do työtuomioistuin (sądu pracy) powództwo o stwierdzenie, że stosowanie § 10 ust. 1 i 2 tego układu zbiorowego nie może prowadzić do stosowania § 25 ust. 2 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (182/2016), ponieważ ten ostatni przepis jest zdaniem tej organizacji sprzeczny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty.
- 29 Satamaoperaattorit, jako organizacja reprezentująca pracodawców będąca sygnatariuszem układu zbiorowego w sektorze załadunku morskiego oraz Kemi Shipping twierdzą, z powodów podobnych do tych, o których mowa w pkt 22 niniejszego wyroku, że § 25 ust. 2 nie narusza tych przepisów prawa Unii.
- 30 W tym kontekście sąd odsyłający stawia sobie pytanie, po pierwsze, czy stosowanie § 25 ust. 2 ustawy o corocznym urlopie, w brzmieniu zmienionym ustawą (182/2016), dokonywane na podstawie układu zbiorowego pracy w sektorze załadunku morskiego, jest zgodne z wymogami płynącymi z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty, a po drugie, o ewentualny bezpośredni skutek horyzontalny tego ostatniego przepisu w sporze takim jak w postępowaniu głównym.
- 31 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?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania pierwszego***

- 32 Poprzez swoje pytanie pierwsze postawione w obu sprawach C-609/17 i C-610/17 sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w tym przepisie, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.
- 33 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego przewidującym prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym zagwarantowany w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy okres czterech tygodni,

udzielanego zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi taki urlop przewidzianymi w prawie krajowym (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47; 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; jak również z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 31).

- 34 Z brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 1 ust. 2 lit. a), art. 7 ust. 1 i art. 15 dyrektywy 2003/88 jasno bowiem wynika, że cel tej dyrektywy ogranicza się do ustanowienia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, nie naruszając prawa państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych korzystniejszych z punktu widzenia ochrony pracowników (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 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 30).
- 35 W takim wypadku prawo do corocznego płatnego urlopu przyznanego w ten sposób w wymiarze przekraczającym minimalny wymiar określony w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie podlega regulacjom tej dyrektywy, lecz prawa krajowego i pozostaje poza obrębem systemu ustanowionego w tej dyrektywie. Należy przy tym jednak przypomnieć, że takie przepisy krajowe korzystniejsze dla pracowników nie mogą służyć rekompensowaniu ewentualnego naruszenia minimalnej ochrony zapewnianej tym przepisem prawa Unii takiego, jaki wynika między innymi ze zmniejszenia wynagrodzenia należnego z tytułu minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu gwarantowanego na mocy tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 42, 43; analogicznie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 43, 44).
- 36 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 58 swojej opinii, do państw członkowskich należy podjęcie decyzji, czy przyznają one pracownikom dodatkowe dni corocznego płatnego urlopu, wykraczające poza minimalny wymiar czterech tygodni, gwarantowany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, a po drugie, do nich należy w stosownym wypadku określenie warunków udzielenia i wygaśnięcia prawa do tego dodatkowego urlopu, przy czym nie są zobowiązane w tym względzie do przestrzegania norm ochronnych, jakie Trybunał wypracował w odniesieniu do wspomnianego minimalnego wymiaru.
- 37 Trybunał orzekł w szczególności, rozpatrując przepisy krajowe i układ zbiorowy, stanowiące, że prawo do corocznego płatnego urlopu w odniesieniu do danego roku nie przysługuje podczas nieobecności z powodu choroby lub długotrwałej choroby prowadzącej do przerwy w pracy trwającej co najmniej dwanaście kolejnych miesięcy, że państwa członkowskie mogą postanowić, iż prawo do corocznego płatnego urlopu przyznanego przez prawo krajowe różni się w zależności od przyczyny nieobecności pracownika ze względów zdrowotnych, pod warunkiem że prawo to pozostanie równe minimalnemu okresowi czterech tygodni przewidzianemu w art. 7 dyrektywy 2003/88 (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 49).
- 38 Podobnie Trybunał orzekł, że decydując o przyznaniu pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym wspomniany minimalny okres czterech tygodni, państwa członkowskie mogą swobodnie zdecydować między innymi o przyznaniu prawa do ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi przechodzącemu na emeryturę, jeżeli pracownik ten nie mógł skorzystać z prawa do urlopu przekraczającego wspomniany minimalny okres, z tego względu, że nie wykonywał swoich obowiązków z powodu choroby, a jeżeli tak zdecydują, określić warunki jego przyznania (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 36; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 39).
- 39 Analogiczne rozwiązanie powinno mieć zastosowanie w obliczu przepisów krajowych i układów zbiorowych, które tak jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, przyznają pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, wyłączając jednocześnie możliwość przeniesienia

wszystkich lub części dni corocznego płatnego urlopu, które przekraczają ten minimalny okres, w przypadku gdy pracownik nie był zdolny do pracy z powodu choroby w trakcie całego lub części okresu corocznego płatnego urlopu. Państwa członkowskie mogą bowiem same zdecydować o takim prawie do przeniesienia, a w stosownym wypadku określić jego warunki, o ile prawo do corocznego płatnego urlopu, z którego pracownik faktycznie korzysta, gdy nie jest niezdolny do pracy z powodu choroby, pozostaje zawsze równe co najmniej wspomnianemu minimalnemu okresowi czterech tygodni, o którym mowa powyżej.

- 40 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie pierwsze postawione w obu sprawach C-609/17 i C-610/17 powinna być taka, że wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w tym przepisie, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.

### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

- 41 Poprzez swoje pytanie trzecie postawione w obu sprawach C-609/17 i C-610/17, które trzeba zbadać w drugiej kolejności, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.
- 42 Zakres stosowania karty został określony w art. 51 ust. 1 karty, zgodnie z którym postanowienia karty mają zastosowanie do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii (wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in., C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). Zgodnie z art. 51 ust. 2 karty karta nie rozszerza zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii Europejskiej ani nie ustanawia nowych kompetencji czy zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w traktatach.
- 43 Należy również przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawa podstawowe zagwarantowane w porządku prawnym Unii mają być stosowane we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii (wyrok 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).
- 44 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem sąd odsyłający jest zobowiązany do wyjaśnienia związku, jaki dostrzega on między przepisami prawa Unii, o których wykładnię się zwraca, a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w rozpatrywanym przez niego sporze. Tymczasem postanowienie odsyłające nie zawiera żadnych informacji pozwalających stwierdzić, że spór w postępowaniu głównym dotyczy wykładni lub stosowania przepisów prawa Unii innych niż dyrektywa 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.
- 45 Konieczne jest zatem zbadanie, czy należy przyjąć, iż przepisy krajowe i układy zbiorowe, które przewidują przyznanie prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dodatkowych dni urlopu z powodu choroby, stosują tę dyrektywę w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty i czy w konsekwencji art. 31 ust. 2 karty ma zastosowanie do sytuacji takich jak rozpatrywane w postępowaniach głównych (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 46 W tym względzie należy przypomnieć, że sam fakt, iż przepisy krajowe należą – tak jak w rozpatrywanej sprawie – do dziedziny objętej kompetencją Unii, nie oznacza jeszcze, iż są one objęte zakresem stosowania prawa Unii, a więc również karty (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 Należy również przypomnieć, po pierwsze, że zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b) TFUE Unia i państwa członkowskie posiadają kompetencje dzielone w dziedzinie polityki społecznej w odniesieniu do aspektów określonych w traktacie FUE w rozumieniu art. 2 ust. 2 TFUE. Po drugie, jak uściśla art. 153 ust. 1 TFUE i jak przypomina motyw 2 dyrektywy 2003/88, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie poprawy środowiska pracy w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- 48 W tym względzie należy podkreślić, że dyrektywa 2003/88, która jak przypomniano w pkt 34 niniejszego wyroku, ustanawia jedynie minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, została przyjęta na podstawie art. 137 ust. 2 WE (obecnie art. 153 ust. 2 TFUE). Tymczasem, jak wynika z orzecznictwa Trybunału, wyrażenie „minimalne wymagania” zawarte w tych przepisach prawa pierwotnego i w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w świetle art. 137 ust. 4 WE (obecnie art. 153 ust. 4 TFUE), który stanowi, że takie minimalne wymagania nie stanowią przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymywaniu lub ustanawianiu bardziej rygorystycznych środków ochronnych zgodnych z traktatami. Z tego wynika, że państwa członkowskie mogą swobodnie decydować, korzystając z zachowanych przez siebie kompetencji, o ustanawianiu takich norm, które są bardziej rygorystyczne od norm stanowiących przedmiot interwencji prawodawcy Unii, o ile nie podważają one spójności omawianej interwencji (zob. podobnie wyrok z dnia 17 grudnia 1998 r., IP, C-2/97, EU:C:1998:613, pkt 35, 37, 40).
- 49 Tym samym art. 15 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym „nie wpływa” ona na „prawo” państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych korzystniejszych z punktu widzenia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, nie przyznaje państwom członkowskim możliwości stanowienia prawa na mocy prawa Unii, a jedynie ogranicza się do uznania uprawnienia państw członkowskich do wprowadzenia do prawa krajowego takich korzystniejszych przepisów, poza ramami systemu ustanowionego przez tę dyrektywę (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 44).
- 50 Zatem sytuacje rozpatrywane w postępowaniu głównym różnią się od sytuacji, w jakiej akt prawa Unii przyznaje państwom członkowskim swobodę wyboru pomiędzy różnymi sposobami stosowania lub zakres uznania czy swobodę oceny, która stanowi integralną część systemu ustanowionego na mocy tego aktu prawnego lub też sytuacji, w jakiej taki akt prawny upoważnia państwa członkowskie do przyjęcia przepisów szczególnych zmierzających do przyczynienia się do realizacji jego celu (zob. pod różnymi względami wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., N.S. i in., C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011:865, pkt 64–68; z dnia 16 lutego 2017 r., C.K. i in., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, pkt 53; z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 46, 47, 52, 53; przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in., C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 48).
- 51 Wreszcie należy zauważyć, że w rozpatrywanej sprawie okoliczność przyznania pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni gwarantowany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i postanowienia o braku możliwości przenoszenia tych dodatkowych dni z powodu choroby na podstawie przepisów krajowych i układów zbiorowych takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, nie może jako taka ani wpływać na minimalną ochronę gwarantowaną w ten sposób pracownikom na podstawie tego przepisu czy ją ograniczać (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 43), ani naruszać innych przepisów omawianej dyrektywy, jej spójności czy wytyczonych przez nią celów.

- 52 Z powyższego wynika, że w przypadku gdy państwa członkowskie przyznają prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 niniejszej dyrektywy lub zezwalają partnerom społecznym na przyznanie takiego prawa do dodatkowych dni urlopu, to prawo to czy też warunki ewentualnego przeniesienia dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby przypadającej na okres urlopu, wchodzi w zakres kompetencji zachowanych przez państwa członkowskie i nie są one regulowane przez tę dyrektywę ani nie wchodzi w jej zakres stosowania (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 45).
- 53 Jednak w sytuacji, gdy przepisy prawa Unii w danej dziedzinie nie regulują określonego aspektu i nie nakładają na państwa członkowskie żadnego szczególnego obowiązku w odniesieniu do danej sytuacji, przepis krajowy regulujący taki aspekt przez państwo członkowskie sytuuje się poza zakresem stosowania karty a danej sytuacji nie można oceniać w świetle przepisów karty (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 35; z dnia 14 grudnia 2017 r., Miravitlles Ciurana i in., C-243/16, EU:C:2017:969, pkt 34; z dnia 19 kwietnia 2018 r., Consorzio Italian Management i Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, pkt 34, 35).
- 54 W konsekwencji, przyjmując przepisy krajowe lub upoważniając do negocjowania układów zbiorowych, które tak jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, przyznają pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz określają warunki ewentualnego przeniesienia takich dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby pracownika, państwa członkowskie nie stosują tej dyrektywy w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty.
- 55 W świetle wszystkich powyższych rozważań odpowiedź na pytanie trzecie postawione w każdej ze spraw C-609/17 i C-610/17 powinna być taka, iż wykładni art. 31 ust. 2 karty w związku z jej art. 51 ust. 1 należy dokonywać w ten sposób, że nie ma on zastosowania w odniesieniu do przepisów krajowych i układów zbiorowych, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.

### ***W przedmiocie pytania drugiego***

- 56 Biorąc pod uwagę odpowiedź udzieloną na pytanie trzecie postawione w obu sprawach C-609/17 i C-610/17, nie ma potrzeby badania pytania drugiego postawionego w każdej z tych spraw.

### **W przedmiocie kosztów**

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

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

- 1) Wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w tym przepisie, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.

- 2) Wykładni art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w związku z jej art. 51 ust. 1 należy dokonywać w ten sposób, że nie ma on zastosowania w odniesieniu do takich przepisów krajowych i układów zbiorowych.**

Podpisy