



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 13 marca 2019 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Swobodny przepływ pracowników – Artykuł 45 TFUE – Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 – Artykuł 7 ust. 1 – Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową – Prawo do corocznego płatnego urlopu uzależnione od stażu pracy pracownika u pracodawcy – Jedynie częściowe uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia u innych pracodawców – Prawo socjalne – Rozbieżności między systemami i ustawodawstwami państw członkowskich

W sprawie C-437/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) postanowieniem z dnia 29 czerwca 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 lipca 2017 r., w postępowaniu:

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

przeciwko

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes Trybunału, pełniący obowiązki prezesa piątej izby, F. Biltgen i E. Levits (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: V. Giacobbo-Peyronnel, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 3 maja 2018 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH przez S. Ameshofer, G. Storch i R. Storch, Rechtsanwälte, wspieranych przez K. Mayra, expert,
- w imieniu EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH przez F. Marholda, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hessego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera i D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 lipca 2018 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. 2011, L 141, s. 1).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (radą pracowników spółki EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, zwaną dalej „radą pracowników Eurothermen”), a spółką EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (zwaną dalej „Eurothermen”) dotyczącego jedynie częściowego uwzględnienia, do celów ustalenia prawa do corocznego płatnego urlopu przysługującego pracownikom tej spółki, okresów ich wcześniejszego zatrudnienia u innych pracodawców.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 stanowi:

„Pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego nie może być, na terytorium innego państwa członkowskiego, traktowany – ze względu na swą przynależność państwową – odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia”.

Prawo austriackie

- 4 Artykuł 2 ust. 1 Urlaubsgesetz (ustawy o urlopach) z dnia 7 lipca 1976 r. (BGBl. 1976/390, w wersji opublikowanej w BGBl. I, 2013/3, zwanej dalej „UrlG”) brzmi następująco:

„Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. W przypadku stażu pracy wynoszącego poniżej 25 lat wymiar urlopu wynosi 30 dni roboczych i zwiększa się do 36 dni roboczych po ukończeniu 25 lat pracy”.

- 5 Artykuł 3 UrlG przewiduje:

„1. W celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego należy zsumować okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy, jeżeli nie wystąpiły między nimi przerwy dłuższe niż trzy miesiące.

[...]

2. W celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego do okresu zatrudnienia należy zaliczyć:

- 1) wynikający z innego stosunku pracy [...] okres zatrudnienia na terytorium kraju, o ile trwał w każdym przypadku przynajmniej sześć miesięcy;

[...]

3. Okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 1 [...] podlegają zaliczeniu w maksymalnym wymiarze wynoszącym łącznie pięć lat. [...]

[...]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 6 Eurothermen jest spółką działającą w sektorze turystycznym. Ma ona swoją siedzibę w Bad Schallerbach (Austria) i zatrudnia pewną liczbę pracowników legitymujących się stażem pracy nabytym u innych pracodawców na terytorium państw członkowskich innych niż Republika Austrii.
- 7 Rada pracowników Eurothermen, jako organ właściwy dla pracowników Eurothermen, wniosła żądanie w ramach postępowania szczególnego przewidzianego w art. 54 ust. 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ustawy o sądach pracy i sądach ds. ubezpieczeń społecznych) z dnia 7 marca 1985 r. (BGBl. 104/1985).
- 8 Żądanie to, wniesione przeciwko Eurothermen, dotyczy prawa do corocznego płatnego urlopu pracowników tej spółki, którzy legitymowali się stażem pracy nabytym u innych pracodawców na terytorium państw członkowskich innych niż Republika Austrii.
- 9 Zdaniem rady pracowników Eurothermen, fakt, że art. 3 ust. 2 pkt 1 i art. 3 ust. 3 UrlG ogranicza do pięciu lat uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia u innych pracodawców mających siedzibę w innych państwach członkowskich, jest ograniczeniem swobodnego przepływu pracowników zagwarantowanego w art. 45 TFUE.
- 10 Rada ta podnosi, że zgodnie z prawem Unii te wcześniejsze okresy zatrudnienia powinny zostać zaliczone w całości w taki sposób, że każdy pracownik legitymujący się 25-letnim doświadczeniem zawodowym ma prawo do szóstego tygodnia urlopu zgodnie z art. 2 ust. 1 UrlG.
- 11 Wniesione przez radę pracowników Eurothermen żądanie zostało oddalone w pierwszej instancji przez Landesgericht Wels (sąd okręgowy w Wels, Austria), a w instancji odwoławczej przez Oberlandesgericht Linz (wyższy sąd krajowy w Linz, Austria).
- 12 Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria), do którego wniesiono skargę kasacyjną, ma wątpliwości, czy uregulowanie krajowe, takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, stanowi dyskryminację pośrednią w świetle art. 45 TFUE w związku z art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 lub przeszkodę w rozumieniu art. 45 TFUE. Gdyby tak było, to Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) jest zdania, że należałoby dodatkowo rozstrzygnąć kwestię uzasadnienia tego systemu.
- 13 W tym względzie Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) uściśliła, że zgodnie z jego własnym utrwalonym orzecnictwem oraz jednomyślnym poglądem doktryny art. 3 ust. 2 pkt 1 UrlG należy interpretować w ten sposób, że okresy zatrudnienia u pracodawców krajowych i zagranicznych należy traktować w taki sam sposób. A zatem, pomimo takiego brzmienia tego przepisu, okresy wcześniejszego zatrudnienia za granicą również podlegają zaliczeniu w maksymalnym łącznym wymiarze pięciu lat.
- 14 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one krajowemu uregulowaniu takiemu jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym (art. 3 ust. 2 pkt 1 w związku z art. 3 ust. 3 i art. 2 ust. 1 UrlG), zgodnie z którym pracownik, który w sumie przepracował 25 lat, ale nie u tego samego austriackiego pracodawcy, ma prawo do urlopu

wypoczynkowego tylko w wymiarze pięciu tygodni, podczas gdy pracownik, który przepracował 25 lat u tego samego austriackiego pracodawcy, nabywa prawo do sześciu tygodni urlopu wypoczynkowego w roku?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 15 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu takiemu jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu ustalenia, czy pracownik, który przepracował w sumie 25 lat, ma prawo do zwiększenia wymiaru corocznego płatnego urlopu z pięciu do sześciu tygodni, przewiduje, że staż pracy nabyty w ramach jednego lub kilku stosunków pracy poprzedzających stosunek pracy łączący go z aktualnym pracodawcą podlega zaliczeniu jedynie w maksymalnym wymiarze pięciu lat, nawet jeśli w rzeczywistości staż ten wynosi więcej niż pięć lat.

W przedmiocie art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011

- 16 Na wstępie należy przypomnieć, że art. 45 ust. 2 TFUE zabrania wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 stanowi jedynie szczególne wyrażenie zasady niedyskryminacji zagwarantowanej w art. 45 ust. 2 TFUE w szczególnym obszarze warunków zatrudnienia i pracy, i stąd jego wykładni należy dokonywać w ten sam sposób, jak wykładni tego ostatniego przepisu (wyrok z dnia 5 grudnia 2013 r., Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, zwany dalej „wyrokiem SALK”, C-514/12, EU:C:2013:799, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 17 Ponieważ przyznane pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu bezspornie należy do obszaru warunków zatrudnienia i pracy, uregulowanie krajowe będące przedmiotem postępowania głównego jest zatem objęte zakresem stosowania przepisów wspomnianych w poprzednim punkcie.
- 18 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że zasada równego traktowania, wpisana zarówno do art. 45 TFUE, jak i do art. 7 rozporządzenia nr 492/2011 zakazuje nie tylko dyskryminacji jawnej ze względu na przynależność państwową, lecz również wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które przez zastosowanie innych kryteriów rozróżnienia prowadzą w rzeczywistości do takiego samego rezultatu (zob. w szczególności wyroki: z dnia 5 grudnia 2013 r., SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 19 W tym kontekście Trybunał uściślił, że z wyjątkiem sytuacji, w której przepis prawa krajowego jest obiektywnie uzasadniony i proporcjonalny do realizowanego celu, to mimo że jest stosowany bez rozróżnienia ze względu na przynależność państwową należy uznać go za pośrednio dyskryminujący, gdy ze swej natury może dotyczyć on bardziej pracowników migrujących niż pracowników krajowych i w konsekwencji istnieje ryzyko postawienia tych pierwszych w gorszej sytuacji (zob. wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 20 W niniejszej sprawie, zgodnie z art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1–3 UrlG, prawo do corocznego płatnego urlopu wynosi, po przepracowaniu 25 lat, sześć tygodni w przypadku okresu zatrudnienia u aktualnego pracodawcy. Jeżeli pracownik był wcześniej zatrudniony u innego lub kilku innych pracodawców, uwzględnieniu może podlegać jedynie okres zatrudnienia u tych ostatnich wynoszący maksymalnie łącznie pięć lat. A zatem, aby mieć prawo do sześciu tygodni corocznego płatnego urlopu, pracownik musi albo przepracować 25 lat u aktualnego pracodawcy, albo w sumie przepracować 25 lat, w tym przynajmniej 20 lat u aktualnego pracodawcy.

- 21 Jak zostało zauważone w pkt 13 niniejszego wyroku, nawet jeśli brzmienie art. 3 ust. 2 pkt 1 UrlG odwołuje się jedynie do wcześniejszego okresu zatrudnienia „na terytorium kraju”, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego) i jednomyślnym poglądem doktryny, przepis ten należy interpretować w ten sposób, że okresy wcześniejszego zatrudnienia danego pracownika u innych pracodawców są uwzględniane w identyczny sposób, to znaczy w maksymalnym łącznym wymiarze pięciu lat niezależnie od tego, czy miały miejsce na terytorium kraju, czy też w innym państwie członkowskim.
- 22 Jeśli chodzi o istnienie ewentualnej dyskryminacji sprzecznej z art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust 1 rozporządzenia nr 492/2011, to należy zauważyć, że uregulowanie krajowe takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadza, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 21 opinii, odmienne traktowanie pracowników w zależności od ich stażu pracy u aktualnego pracodawcy. Zgodnie bowiem z tym uregulowaniem lata pracy przepracowane u jednego lub kilku innych poprzednich pracodawców podlegają zaliczeniu jedynie w maksymalnym wymiarze pięciu lat, nawet jeśli ich rzeczywisty wymiar wynosi więcej niż pięć lat, w związku z czym pracownik, który przepracował w sumie 25 lat, w tym przynajmniej 20 lat u aktualnego pracodawcy, ma prawo do sześciu tygodni płatnego corocznego urlopu, podczas gdy pracownik, który przepracował w sumie 25 lat, ale nie przepracował 20 lat u aktualnego pracodawcy, ma prawo jedynie do pięciu tygodni corocznego płatnego urlopu.
- 23 Z powyższego wynika, że ponieważ takie uregulowanie ma zastosowanie bez wyjątku do wszystkich pracowników, którzy przepracowali co najmniej 25 lat, niezależnie od ich przynależności państwowej, to nie jest ono źródłem dyskryminacji opartej bezpośrednio na przynależności państwowej.
- 24 Zdaniem rady pracowników Eurothermen i Komisji Europejskiej uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym należałoby uznać za pośrednio dyskryminujące. Zdecydowana większość pracowników austriackich zamieszkuje bowiem w Austrii, tutaj rozpoczyna swoje kariery zawodowe i może łatwo przepracować w sposób nieprzerwany u jednego i tego samego pracodawcy 25 lat, a zatem skorzystać z szóstego tygodnia corocznego płatnego urlopu zgodnie z art. 2 ust. 1 UrlG. W tym kontekście wystarczyłoby stwierdzić, że większość pracowników spełniających warunek 25-letniego stażu pracy, przewidziany w art. 2 ust. 1 UrlG, to Austriacy.
- 25 Natomiast pracownicy będący obywatelami innych państw członkowskich zazwyczaj rozpoczynają swoje kariery zawodowe w państwach pochodzenia, a zatrudnienie u austriackiego pracodawcy podejmują dopiero w późniejszych latach życia zawodowego. Jest im zatem trudniej uzyskać staż pracy wymagany, aby móc skorzystać, tak jak pracownicy austriaccy, z szóstego tygodnia corocznego płatnego urlopu. W tym względzie większość pracowników, których dotyczy jedynie częściowe uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia u innych pracodawców, przewidziane w art. 3 ust. 3 UrlG, to obywatele innych państw członkowskich.
- 26 Po pierwsze, należy zauważyć, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym stawia w gorszej sytuacji wszystkich pracowników, zarówno austriackich, jak i będących obywatelami innych państw członkowskich, którzy przepracowali w sumie 25 lat, ale nie przepracowali 20 lat u aktualnego pracodawcy, w stosunku do tych, którzy w sumie przepracowali 25 lat, w tym przynajmniej 20 lat u aktualnego pracodawcy. Jeśli bowiem chodzi o tę pierwszą kategorię pracowników, to fakt zmiany miejsca pracy ma ten skutek, że doświadczenie zawodowe zdobyte u poprzednich pracodawców podlega zaliczeniu jedynie do granicy pięciu lat przewidzianej w art. 3 ust. 3 UrlG.
- 27 Aby to odmienne traktowanie pracowników w zależności od ich stażu pracy u aktualnego pracodawcy można było uznać za pośrednio dyskryminujące w rozumieniu art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011, musiałoby ono ze względu na swój charakter w większym stopniu wpływać na pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich niż na pracowników krajowych.

- 28 Tymczasem, w przeciwieństwie do tego, co twierdzi rada pracowników Eurothermen i Komisja, z postanowienia odsyłającego wynika, że nic nie wskazuje na to, że pracownicy austriaccy zwykle pozostają u aktualnego pracodawcy przez okres 25 lat. Nie zostało zatem wykazane, że uregulowanie to stawia w korzystniejszej sytuacji w szczególności pracowników austriackich w stosunku do pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich.
- 29 Biorąc pod uwagę te rozważania, nie można dojść do wniosku, że pracownicy, których dotyczy ograniczone uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia u innych pracodawców, przewidziane w art. 3 ust. 3 UrlG, to w większości obywatele innych państw członkowskich.
- 30 Ponadto wbrew temu, co utrzymuje Komisja w swoich uwagach, nawet jeśli przyjąć, że zostało potwierdzone, że większość pracowników spełniających kryterium 25-letniego stażu pracy przewidziane w art. 2 ust. 1 UrlG to obywatele Austrii, to potwierdzenie to nie prowadzi samo w sobie do wniosku, jak wynika z pkt 28 niniejszego wyroku, że pracownicy będący obywatelami innych państw członkowskich są ofiarami dyskryminacji pośredniej.
- 31 Po drugie, Komisja nie może opierać swojej argumentacji ani, ogólnie rzecz biorąc, na orzecznictwie Trybunału, zgodnie z którym, aby przepis krajowy można było zakwalifikować jako „pośrednio dyskryminujący”, nie jest konieczne, by skutkowało on uprzywilejowaniem wszystkich obywateli danego państwa lub stawianiem w niekorzystnym położeniu jedynie obywateli innych państw członkowskich (wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Giersch i in., C-20/12, EU:C:2013:411, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo), ani, konkretnie rzecz biorąc, na odpowiedzi, której Trybunał udzielił w wyroku z dnia 5 grudnia 2013 r., SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Otóż z jednej strony, jak podnosi rzecznik generalny w pkt 35 opinii, orzecznictwo przytoczone w poprzednim punkcie ma znaczenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazane, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym może dotknąć w większym stopniu pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich niż pracowników krajowych. Tymczasem, ponieważ w niniejszej sprawie taka sytuacja nie ma miejsca, wspomniane orzecznictwo nie może być podstawą do stwierdzenia, że uregulowanie to należy uznać za pośrednio dyskryminujące.
- 33 Z drugiej strony sprawa zakończona wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r., SALK (C-514/12, EU:C:2013:799) dotyczyła pracowników samorządu terytorialnego, a uregulowanie go dotyczące miało na celu umożliwienie mobilności w ramach jednej grupy odrębnych pracodawców, a nie nagradzanie lojalności pracownika względem określonego pracodawcy. Wynika z tego, że rozumowanie przedstawione przez Trybunał w tym wyroku nie może zostać zastosowane do uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym, ponieważ to ostatnie ma właśnie na celu nagrodzenie lojalności pracownika względem aktualnego pracodawcy.
- 34 Z powyższych rozważań wynika, że uregulowanie krajowe, takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które wprowadza odmienne traktowanie pracowników w zależności od ich stażu pracy u aktualnego pracodawcy nie może zostać z tego względu uznane za mające charakter pośrednio dyskryminujący w odniesieniu do pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich i w konsekwencji – za sprzeczne z art. 45 ust. 2 TFUE.

W przedmiocie art. 45 ust. 1 TFUE

- 35 Należy jeszcze ustalić, czy przepisy krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowią przeszkodę w swobodnym przepływie pracowników zakazaną przez art. 45 ust. 1 TFUE.
- 36 W tym względzie należy przypomnieć, że jest prawdą, iż art. 45 TFUE jak również ogół postanowień traktatu dotyczących swobody przepływu osób służą ułatwieniu obywatelom Unii wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoi na przeszkodzie działaniom,

które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby chcieli podjąć działalność zarobkową na obszarze państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie pochodzenia. Pod tym względem obywatele państw członkowskich dysponują w szczególności wynikającym bezpośrednio z traktatu prawem do opuszczenia państwa członkowskiego pochodzenia i udania się do innego państwa członkowskiego oraz przebywania w nim w celu wykonywania tam działalności zarobkowej (wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 37 Jednakże pierwotne prawo Unii nie może zagwarantować pracownikowi, że przeniesienie się do państwa członkowskiego innego niż państwo jego pochodzenia będzie obojętne z punktu widzenia ochrony socjalnej, gdyż z uwagi na rozbieżności między systemami i ustawodawstwami państw członkowskich w tej dziedzinie takie przeniesienie może, w zależności od przypadku, okazać się dla zainteresowanego bardziej lub mniej korzystne w tym kontekście (wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Prawo Unii gwarantuje bowiem jedynie to, że pracownicy wykonujący działalność na terytorium państwa członkowskiego innego niż ich państwo członkowskie pochodzenia podlegają tym samym warunkom co pracownicy krajowi tego drugiego państwa (wyrok z dnia 23 stycznia 2019 r., *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Jak podnosi rzecznik generalny w pkt 51 i 58 opinii, takie rozważania dotyczą zarówno pracownika pragnącego odejść od pracodawcy podlegającego ustawodawstwu austriackiemu, jak i pracownika będącego obywatelem innego państwa członkowskiego, zainteresowanego zatrudnieniem w Austrii.
- 40 Wbrew temu, co twierdzi rada pracowników Eurothermen i Komisja, uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie zniechęca austriackich pracowników, którzy rozważają odejście od aktualnego pracodawcy w celu zatrudnienia się u pracodawcy w innym państwie członkowskim, a następnie zamierzają powrócić do pracy u pierwotnego pracodawcy. Należy zauważyć, jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 60–62 opinii, że taka argumentacja opiera się na szeregu niepewnych i nazbyt pośrednich okoliczności, aby to uregulowanie można było postrzegać jako mogące stanowić przeszkodę w swobodnym przepływie pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 27 stycznia 2000 r., *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, pkt 25).
- 41 Z powyższego wynika, że uregulowania krajowego takiego jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym nie można zakwalifikować jako „przeszkody w swobodnym przepływie pracowników” zakazanej na podstawie art. 45 ust. 1 TFUE.
- 42 Mając na uwadze całość powyższych rozważań, na zadane pytanie należy odpowiedzieć, że art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, takiemu jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu ustalenia, czy pracownik, który przepracował w sumie 25 lat, ma prawo do zwiększenia wymiaru corocznego płatnego urlopu z pięciu do sześciu tygodni, przewiduje, że staż pracy nabyty w ramach jednego lub kilku stosunków pracy poprzedzających stosunek pracy łączący go z aktualnym pracodawcą podlega zaliczeniu jedynie w maksymalnym wymiarze pięciu lat, nawet jeśli w rzeczywistości staż ten wynosi więcej niż pięć lat.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, takiemu jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu ustalenia, czy pracownik, który przepracował w sumie 25 lat, ma prawo do zwiększenia wymiaru corocznego płatnego urlopu z pięciu do sześciu tygodni, przewiduje, że staż pracy nabyty w ramach jednego lub kilku stosunków pracy poprzedzających stosunek pracy łączący go z aktualnym pracodawcą podlega zaliczeniu jedynie w maksymalnym wymiarze pięciu lat, nawet jeśli w rzeczywistości staż ten wynosi więcej niż pięć lat.

Podpisy