



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 8 listopada 2012 r. *

Polityka społeczna — Dyrektywa 2003/88/WE — Zmniejszenie wymiaru czasu pracy („Kurzarbeit”) —
Zmniejszenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego stosownie do zmniejszenia
wymiaru czasu pracy — Ekwiwalent pieniężny

W sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożone przez Arbeitsgericht Passau (Niemcy) postanowieniem z dnia 13 kwietnia
2011 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 16 maja 2011 r., w postępowaniach:

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

przeciwko

Kaiser GmbH,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: M. Ilešić, pełniący obowiązki prezesa piątej izby, E. Levits (sprawozdawca) i M. Safjan,
sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu A. Heimanna przez R. Zulegera, Rechtsanwalt,
- w imieniu K. Toltschina przez R. Zulegera, Rechtsanwalt,
- w imieniu Kaiser GmbH przez C. Olschara, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego, N. Grafa Vitzthuma i K. Petersen, działających
w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego przez M. Szpunara, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: niemiecki.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka i V. Kreuschitza, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9, zwanej dalej „dyrektywą”).
- 2 Wnioski te złożono w ramach sporów powstałych, odpowiednio, między A. Heimannem i K. Toltschinem a ich dawnym pracodawcą, spółką Kaiser GmbH (zwaną dalej „Kaiser”), w przedmiocie prawa zainteresowanych do otrzymania pieniężnego ekwiwalentu za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za lata 2009 i 2010.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 31 karty stanowi:

„Należyte i sprawiedliwe warunki pracy

1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

- 4 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres”, stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów [...] corocznego urlopu wypoczynkowego [...]

[...]”.

- 5 Artykuł 7 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Urlop roczny [coroczny urlop wypoczynkowy]”, brzmi następująco:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu [wypoczynkowego] 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 [wypoczynkowego] nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

- 6 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od pewnych przepisów dyrektywy. Wobec art. 7 tej dyrektywy nie są dopuszczalne żadne odstępstwa.

Prawo niemieckie

- 7 Bundesurlaubsgesetz (federalna ustawa o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r. (BGBl. 1963, s. 2) w wersji zmienionej z dnia 7 maja 2002 r. (BGBl. 2002 I, s. 1529) (zwana dalej „BUrlG”) ustanawia w przepisach §§ 1–3 prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 24 dni.

- 8 Paragraf 7 ust. 4 BUrlG stanowi:

„Jeśli urlop ze względu na wygaśnięcie stosunku pracy nie może zostać w całości lub w części wykorzystany, należy wypłacić ekwiwalent za urlop”.

- 9 Paragraf 11 ust. 1 zdanie trzecie BUrlG stanowi, że zmniejszenie wynagrodzenia, które w okresie rozliczeniowym wyniknęło ze skróconego wymiaru czasu pracy, z przestojów albo niezawinionej nieobecności w pracy, nie ma wpływu na obliczanie wynagrodzenia za urlop.

Postępowania przed sądem krajowymi i pytania prejudycjalne

- 10 Alexander Heimann i K. Toltschin byli – odpowiednio, od 2003 r. i 1998 r. – zatrudnieni w spółce Kaiser, przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą w branży motoryzacyjnej, zatrudniającym kilkuset pracowników.

- 11 Ze względu na trudną sytuację ekonomiczną w 2009 r. Kaiser zdecydowała się na przeprowadzenie redukcji wśród załogi. W ten oto sposób A. Heimann i K. Toltschin zostali zwolnieni ze skutkiem, odpowiednio, od dnia 30 czerwca oraz od dnia 31 sierpnia 2009 r.

- 12 W maju 2009 r. Kaiser i jej rada pracowników uzgodniły program osłonowy.

- 13 We wspomnianym programie osłonowym przewidziano przedłużenie ze zwalnianymi pracownikami umów o pracę o okres jednego roku, licząc od dnia zwolnienia, przy jednoczesnym zawieszeniu, w drodze zastosowania „pracy w wymiarze czasu skróconym do zera” („Kurzarbeit Null”), obowiązku świadczenia pracy przez pracownika z jednej strony, a obowiązku wypłacania wynagrodzenia przez pracodawcę z drugiej strony.

- 14 Takie przedłużenie umów o pracę miało na celu umożliwienie objętym nim pracownikom otrzymywania przez okres roku od chwili zwolnienia pomocy finansowej. Federalna agencja pracy przyznaje bowiem pracownikom na okres „pracy w wymiarze czasu skróconym do zera” zasiłek zwany „Kurzarbeitergeld”. Wspomniany zasiłek, który jest obliczany i wypłacany przez pracodawcę, zastępuje przez czas trwania pracy w skróconym wymiarze wynagrodzenie danego pracownika.

- 15 Z chwilą gdy w dniu 30 czerwca 2010 r. ustał stosunek pracy A. Heimanna, wystąpił on do spółki Kaiser o wypłatę kwoty 2 284,32 EUR zasiłku za piętnaście i dziesięć dni niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, odpowiednio, za lata 2009 i 2010.

- 16 Konstantin Toltschin, którego stosunek pracy wygasł w dniu 31 sierpnia 2010 r., wystąpił z roszczeniem o zasiłek za dziesięć i trzydzieści dni niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, odpowiednio, za lata 2009 i 2010, w sumie w kwocie 2 962,60 EUR.

- 17 Kaiser utrzymuje, że w okresie „Kurzarbeit Null” skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym nie nabyli prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 18 Sąd krajowy zastanawia się nad zastosowaniem zasady pro rata temporis (naliczania proporcjonalnego) i potraktowaniem okresu „Kurzarbeit Null” jak ograniczenia obowiązku świadczenia pracy wynikającego z przejścia w drodze umownej od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, wiążącego się ze zmniejszeniem wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego pracownikowi przysługuje prawo za okres przepracowany w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 19 Mając jednakże wątpliwości co do zgodności takiego rozumowania z prawem Unii, Arbeitsgericht Passau postanowił zawiesić postępowanie i wystąpić to Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 31 ust. 2 [karty] lub art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one przepisom albo praktykom krajowym, zgodnie z którymi w przypadku ograniczenia liczby dni roboczych w tygodniu w wyniku zgodnego z prawem wprowadzenia pracy w skróconym wymiarze czasu prawo pracownika zatrudnionego w skróconym wymiarze czasu pracy do płatnego urlopu rocznego [corocznego urlopu wypoczynkowego] zostaje dostosowane pro rata temporis w stosunku liczby dni roboczych w tygodniu pracy w skróconym wymiarze czasu do liczby dni roboczych w tygodniu pracy w pełnym wymiarze czasu i w związku z tym pracownik zatrudniony w skróconym wymiarze czasu pracy uzyskuje podczas świadczenia pracy w skróconym wymiarze czasu odpowiednio ograniczone prawo do urlopu?
- 2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:
- Czy art. 31 ust. 2 [karty] lub art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one przepisom albo praktykom krajowym, zgodnie z którymi w przypadku ograniczenia liczby dni roboczych w tygodniu do zera w wyniku zgodnego z prawem wprowadzenia »pracy w zerowym wymiarze czasu« prawo pracownika zatrudnionego w skróconym wymiarze czasu pracy do płatnego urlopu rocznego [corocznego urlopu wypoczynkowego] zostaje dostosowane pro rata temporis do zera, a pracownik zatrudniony w skróconym wymiarze czasu pracy nie uzyskuje w ogóle podczas »pracy w zerowym wymiarze czasu« prawa do urlopu?».
- 20 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 27 czerwca 2011 r. sprawy C-229/11 i C-230/11 zostały połączone do celów procedury pisemnej i ustnej oraz w celu wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 21 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd krajowy pragnie w istocie ustalić, czy art. 31 ust. 2 karty lub art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że zabraniają one istnienia krajowych przepisów lub praktyk, takich jak program osłonowy uzgodniony między zainteresowanym przedsiębiorstwem i jego radą pracowników, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownika, któremu skrócono wymiar czasu pracy, oblicza się zgodnie z zasadą pro rata temporis.
- 22 W kwestii tej należy przypomnieć, po pierwsze, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze (zob. wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach

połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, pkt 22; z dnia 3 maja 2012 r. w sprawie C-337/10 Neidel, pkt 28). Jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej wskazane prawo przysługujące każdemu pracownikowi zostało wprost zapisane w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie C-214/10 KHS, Zb.Orz. s. I-11757, pkt 37; ww. wyrok w sprawie Neidel, pkt 40).

- 23 Po drugie, należy zauważyć, że prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować w sposób zawężający (wyrok z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie C-78/11 ANGED, pkt 18).
- 24 Otóż Trybunał orzekł już wcześniej, że jeśli chodzi o pracowników przebywających na prawidłowo udzielonym zwolnieniu chorobowym, prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przyznane w dyrektywie 2003/88 wszystkim pracownikom nie może zostać uzależnione przez państwo członkowskie od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym ustalonym przez to państwo (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 41; wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie C-282/10 Dominguez, pkt 20).
- 25 Zgodnie z przytoczonym orzecznictwem wynika z tego, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/08 powinien być interpretowany w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowym przepisom lub praktykom przewidującym w razie ustania stosunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy na rzecz pracownika, który przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia dni urlopu, ze względu na co nie mógł skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. W celu obliczenia wspomnianego ekwiwalentu pieniężnego zwykle wynagrodzenie pracownika – czyli to, które musi być nadal wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającego corocznemu płatnemu urlopowi wypoczynkowemu – jest również rozstrzygające (ww. wyrok w sprawie Schultz-Hoff i in., pkt 62).
- 26 Choć więc wyklucza się możliwość zmniejszenia prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w minimalnym wymiarze, gwarantowanego w prawie Unii, w sytuacji polegającej na tym, że pracownik nie mógł spełnić obowiązku świadczenia pracy ze względu na chorobę w okresie rozliczeniowym, to przytoczonego w poprzednim punkcie niniejszego wyroku orzecznictwa nie można stosować odpowiednio do sytuacji pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, takiej jak sytuacja będąca przedmiotem sporu przed sądem krajowym.
- 27 Jak słusznie bowiem zauważa Kaiser w uwagach przedstawionych na piśmie, sytuacja pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby z jednej strony i pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, z drugiej strony różni się zasadniczo.
- 28 W tym względzie należy przypomnieć, po pierwsze, że w sprawie przed sądem krajowym zmniejszenie wymiaru czasu pracy znajduje oparcie w programie osłonowym, który stanowi szczególną formę układu zbiorowego pracy, zawartego między pracodawcą i przedstawicielami personelu przedsiębiorstwa. Wspomniany program osłonowy przewiduje zawieszenie, stosownie od zmniejszenia wymiaru czasu pracy, wzajemnych obowiązków w zakresie świadczeń pracodawcy i pracownika.
- 29 Po drugie, należy stwierdzić, że w okresie pracy w skróconym wymiarze, wynikającym ze wspomnianego programu osłonowego, który zatem dany pracownik mógł przewidzieć, pracownik ten może odpoczywać lub poświęcać się zajęciom rekreacyjnym i wypoczynkowym. Tym samym, ponieważ omawiany pracownik nie jest ograniczony dolegliwościami fizycznymi lub psychicznymi spowodowanymi przez chorobę, znajduje się on w odmiennej sytuacji niż sytuacja wynikająca z niezdolności do pracy ze względu na stan zdrowia.

- 30 Po trzecie, cel samego programu osłonowego, przewidującego zmniejszenie wymiaru czasu pracy, polega na zapobieganiu zwalnianiu danych pracowników ze względów ekonomicznych oraz na ograniczeniu niedogodności, na które są oni narażeni ze względu na takie zwolnienie. Powiązanie korzyści płynących z takiego świadczenia przyznawanego pracownikowi przez prawo krajowe ze zobowiązaniem pracodawcy do pokrycia kosztów corocznych płatnych urlopów wypoczynkowych w okresie formalnego, dokonywanego z czysto socjalnych względów przedłużenia umowy o pracę groziłoby tym, że pracodawca zawahałby się przed uzgodnieniem takiego programu osłonowego, a zatem groziłoby pozbawieniem pracownika pozytywnych skutków owego programu.
- 31 Choć zatem sytuacja pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy w następstwie wdrożenia programu osłonowego, takiego jak program będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, różni się od sytuacji pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby, to jednak należy stwierdzić, że sytuacja pierwszego z wymienionych pracowników jest porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 32 W tym względzie należy stwierdzić, że wprawdzie pracownicy, którym zmniejszono wymiar czasu pracy, mają formalnie umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak, jak wskazano w pkt 13 i 28 niniejszego wyroku, w okresie pracy w skróconym wymiarze wzajemne obowiązki w zakresie świadczeń pracodawcy i pracownika zostają zawieszone stosownie do zmniejszenia wymiaru czasu pracy, czy wręcz całkowicie zniesione. Wynika z tego, że pracownicy, którym zmniejszono wymiar czasu pracy, powinni zostać uznani za „pracowników czasowo zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy”, a ich sytuacja jest de facto porównywalna z sytuacją pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 33 W odniesieniu zaś do tych ostatnich pracowników Trybunał udzielił jasnych wskazówek w zakresie ich prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 34 W wyroku z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb.Orz. s. I-3527, pkt 33, Trybunał powołał się na klauzulę 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które zostało załączone do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. L 131, s. 10), zgodnie z którą tam gdzie jest to właściwe, zasada pro rata temporis znajduje zastosowanie do warunków zatrudnienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał zastosował tę zasadę do przyznania corocznego urlopu wypoczynkowego za okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ dla takiego okresu zmniejszenie prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w stosunku do urlopu przyznanego za okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione obiektywnymi powodami.
- 35 Jednakże należy przypomnieć, że Trybunał doprecyzował, iż wspomnianej zasady nie można stosować ex post do prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego nabytego w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze. Tym samym z właściwych przepisów dyrektywy 2003/88 nie można wnioskować, że przepisy krajowe mogą przewidywać, wśród warunków wykonywania prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego, częściową utratę prawa do urlopu nabytego już w poprzednim okresie rozliczeniowym (zob. ww. wyrok w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 33, 34).
- 36 Z całości powyższych rozważań wynika, że odpowiedź na pierwsze pytanie powinna brzmieć tak, iż art. 31 ust. 2 karty i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu przepisów lub praktyk krajowych, takich jak program osłonowy uzgodniony między przedsiębiorstwem a jego radą pracowników, na których podstawie prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, oblicza się zgodnie z zasadą pro rata temporis.

W przedmiocie pytania drugiego

- 37 Z uwagi na odpowiedź udzieloną na pierwsze pytanie nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na to pytanie.

W przedmiocie kosztów

- 38 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz 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 interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie istnieniu przepisów lub praktyk krajowych, takich jak program osłony uzgodniony między przedsiębiorstwem a jego radą pracowników, na których podstawie prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, oblicza się zgodnie z zasadą *pro rata temporis*.

Podpisy