



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 21 czerwca 2012 r. *

Dyrektywa 2003/88/WE — Organizacja czasu pracy — Prawo do corocznego płatnego urlopu —
Zwolnienie chorobowe — Coroczny płatny urlop pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym —
Prawo do skorzystania z corocznego płatnego urlopu w innym terminie

W sprawie C-78/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Supremo (Hiszpania) postanowieniem z dnia 26 stycznia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lutego 2011 r., w postępowaniu:

Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)

przeciwko

Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA),

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT,

Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO.,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: M. Safjan, prezes izby, M. Ilešić i E. Levits (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 29 marca 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) przez J. Caballere Ramosę, abogado,
- w imieniu Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT przez J. Jiménez de Eugenia, abogado,
- w imieniu Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. przez A. Martínez Aguadę oraz J. Jiménez de Eugenia, abogados,

* Język postępowania: hiszpański.

- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubia Gonzáleza, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Palatiella, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez S. Pardo Quintillán oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

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

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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 (Dz.U. L 299, s. 9), zwanej dalej „dyrektywą 2003/88”.
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (zwaną dalej „ANGED”) a Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT i Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (zwanymi dalej „FASGA i in.”) – związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników, dotyczącego zbiorowych pozwów wniesionych przez te związki, zmierzających do spowodowania, że uznane zostanie prawo niektórych pracowników do korzystania z corocznego płatnego urlopu, nawet jeśli urlop ten pokrywa się z okresami zwolnienia z tytułu czasowej niezdolności do pracy.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 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 [...]
[...].”

- 4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop [coroczny]”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

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

- 5 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że państwa członkowskie mogą wprowadzać odstępstwa od niektórych przepisów tej dyrektywy. W odniesieniu do art. 7 tej dyrektywy nie zostało dozwolone żadne odstępstwo.

Uregulowania krajowe

- 6 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewski dekret ustawodawczy nr 1/1995 w sprawie zatwierdzenia nowego brzmienia ustawy dotyczącej statutu pracowników) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu zmienionym przez Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawą organiczną o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611) (zwany dalej „statutem”) reguluje między innymi kwestie corocznych płatnych urlopów oraz czasowej niezdolności do pracy.
- 7 Artykuł 38 statutu stanowi

„1. Okres corocznego płatnego urlopu, którego nie można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym, jest ustalany w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę. W żadnym wypadku okres urlopu nie może być krótszy niż trzydzieści dni kalendarzowych.

2. Termin lub terminy korzystania z urlopu są ustalane na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w odpowiednim przypadku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych dotyczących rocznych planów urlopowych.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami termin korzystania z urlopu jest ustalany przez właściwy sąd, którego orzeczenie nie polega zaskarżeniu. Postępowanie w tej sprawie jest postępowaniem uproszczonym i pilnym.

3. W każdym przedsiębiorstwie jest ustalany plan urlopów. Pracownik jest powiadamiany o przysługującym mu terminie co najmniej na dwa miesiące przed datą rozpoczęcia urlopu.

W przypadku gdy termin urlopu ustalony w planie urlopów przedsiębiorstwa, o którym mowa we wcześniejszym akapicie, pokrywa się z okresem niezdolności do pracy wynikającej z ciąży, porodu lub karmienia piersią albo z okresem zawieszenia umowy o pracę przewidzianym w art. 48 ust. 4 niniejszej ustawy, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie niż okres trwania niezdolności do pracy lub okres korzystania ze zwolnienia przysługującego mu na podstawie tego przepisu, po ustaniu okresu zawieszenia, nawet jeżeli upłynął rok kalendarzowy, za który ów urlop przysługuje”.

- 8 Artykuł 37 układu zbiorowego supermarketów na rok 2009/2010 zawiera postanowienie analogiczne do art. 38 statutu.
- 9 Artykuł 48 ust. 4 statutu reguluje przypadki zawieszenia umowy o pracę w razie porodu, śmierci matki po porodzie, porodu przedwczesnego, hospitalizacji noworodka, adopcji lub ustanowienia rodziną zastępczą.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 10 FASGA i in., w drodze odrębnych powództw, zainicjowały postępowania w sprawie rozwiązania sporów zbiorowych, mające na celu ustalenie, że pracownicy objęci układem zbiorowym dla supermarketów na rok 2009/2010 mają prawo do skorzystania z urlopu wypoczynkowego, nawet jeżeli urlop ten pokrywa się z okresem zwolnienia z tytułu niezdolności do pracy. Postępowania te zostały następnie połączone.

- 11 ANGED uważa, że pracownicy, którzy przed rozpoczęciem ustalonego wcześniej urlopu lub w jego trakcie stają się czasowo niezdolni do pracy, nie mają prawa do wykorzystania urlopu po ustaniu niezdolności do pracy, chyba że zachodzą sytuacje wyraźnie przewidziane w tym układzie zbiorowym, mianowicie te, o których mowa w art. 48 ust. 4 statutu.
- 12 Wyrokiem z dnia 23 listopada 2009 r. Audiencia Nacional uwzględniła powództwo FASGA i in. w całości.
- 13 ANGED złożyła od tego wyroku skargę kasacyjną do Tribunal Supremo.
- 14 Tribunal Supremo przywołuje orzecznictwo Trybunału, uważa jednak za konieczne – w zakresie w jakim ta skarga kasacyjna dotyczy sytuacji, gdy niezdolność do pracy pojawia się po rozpoczęciu corocznego urlopu wypoczynkowego – zawieszenie postępowania i wystąpienie do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88[...] stoi na przeszkodzie takiej wykładni przepisów prawa krajowego, zgodnie z którą jeżeli czasowa niezdolność do pracy wystąpi w sposób nieoczekiwany w trakcie urlopu, to taki urlop nie może zostać przerwany w celu późniejszego wykorzystania go w pełni lub w pozostałej części w innym terminie?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 15 Poprzez przedłożone pytanie 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 istnieniu przepisów krajowych, które przewidują, że pracownik, który w czasie corocznego płatnego urlopu stał się w sposób nieoczekiwany niezdolny do pracy, nie ma prawa do wykorzystania tego corocznego urlopu, pokrywającego się z okresem niezdolności do pracy, w terminie późniejszym.
- 16 W tej kwestii należy, po pierwsze, przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę socjalnego prawa Unii o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych dyrektywą Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), skodyfikowaną następnie dyrektywą 2003/88 (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie C-214/10 KHS, Zb.Orz. s. I-11757, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 17 Po drugie, należy zauważyć, że prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, nie tylko ma szczególną wagę, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (ww. wyrok w sprawie KHS, pkt 37; wyrok z dnia 3 maja 2012 r. w sprawie C-337/12 Neidel, pkt 40).
- 18 Po trzecie, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być poddawane wykładni zawężającej (zob. wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, , Zb.Orz. s. I-3527, pkt 29).
- 19 Bezsporne jest poza tym, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten różni się w tym względzie od celu prawa do zwolnienia chorobowego, które udzielane jest pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia po zachorowaniu wywołującym niezdolność do pracy (zob. wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-277/08 Vicente Pereda, Zb.Orz. s. I-8405, pkt 21).

- 20 Tak więc Trybunał orzekł już, że w szczególności z celu prawa do corocznego płatnego urlopu wynika, że pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu rzeczywistego skorzystania z corocznego urlopu, prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym (zob. ww. wyrok w sprawie Vicente Pereda, pkt 22).
- 21 Z przywołanego orzecznictwa, dotyczącego pracowników, którzy stali się niezdolni do pracy przed rozpoczęciem corocznego płatnego urlopu, wynika, że chwila wystąpienia tej niezdolności nie ma znaczenia. W konsekwencji pracownik ma prawo wykorzystania corocznego płatnego urlopu pokrywającego się z okresem zwolnienia chorobowego w innym terminie, niezależnie od chwili, w której ta niezdolność do pracy wystąpiła.
- 22 W istocie bowiem przyznanie tego prawa pracownikowi pod warunkiem, że w chwili rozpoczęcia okresu corocznego płatnego urlopu już był niezdolny do pracy, miałoby charakter losowy i sprzeczny z celem prawa do corocznego płatnego urlopu przedstawionym w pkt 19 niniejszego wyroku.
- 23 W tym kontekście Trybunał orzekł już, że nowy okres corocznego urlopu, odpowiadający okresowi nakładania się wcześniej ustalonego corocznego urlopu i zwolnienia lekarskiego, który pracownik ma prawo wykorzystać po wyzdrowieniu, może zostać w razie potrzeby wyznaczony poza okresem rozliczeniowym przyjętym dla urlopu corocznego (zob. ww. wyrok w sprawie Vicente Pereda, pkt 23 i sentencja).
- 24 W świetle powyższych rozważań na przedłożone pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych, które przewidują, iż pracownik, który w czasie corocznego płatnego urlopu stał się w sposób nieoczekiwany niezdolny do pracy, nie ma prawa do wykorzystania tego corocznego urlopu, pokrywającego się z okresem niezdolności do pracy, w terminie późniejszym.

W przedmiocie kosztów

- 25 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:

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 stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych, które przewidują, iż pracownik, który w czasie corocznego płatnego urlopu stał się w sposób nieoczekiwany niezdolny do pracy, nie ma prawa do wykorzystania tego corocznego urlopu, pokrywającego się z okresem niezdolności do pracy, w terminie późniejszym.

Podpisy