



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 25 listopada 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88 WE –
Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Artykuł 7 ust. 1 – Prawo do ekwiwalentu
pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy –
Zakończenie stosunku pracy przez pracownika bez zachowania terminu wypowiedzenia

W sprawie C-233/20

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 kwietnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 czerwca 2020 r.,
w postępowaniu:

WD

przeciwko

job-medium GmbH, w likwidacji,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: I. Ziemele (sprawozdawczyni), prezes szóstej izby, pełniąca obowiązki prezesa siódmej
izby, T. von Danwitz i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Hogan,

sekretarz sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu WD – G. Storch i R. Storch, Rechtsanwälte,
- w imieniu job-medium GmbH, w likwidacji – F. Marhold, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego – A. Posch, J. Schmoll i C. Leeb, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i C. Valero, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 15 kwietnia 2021 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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), a także art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą praw podstawowych”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy WD a jego byłym pracodawcą, job-medium GmbH, w likwidacji, dotyczącego odmowy wypłacenia WD ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 4 i 5 dyrektywy 2003/88 przewidują:
 - „(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.
 - (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. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy”.
- 4 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Cel i zakres”, stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy [...]”.
- 5 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 [go do takiego urlopu] i przyznającymi mu taki urlop przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym 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”.

- 6 Artykuł 23 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Poziom bezpieczeństwa”, stanowi:

„Bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do tworzenia w świetle zmieniających się okoliczności innych przepisów ustawowych, wykonawczych oraz umownych w odniesieniu do czasu pracy, tak długo jak minimalne wymagania przewidziane w niniejszej dyrektywie są spełnione, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszania ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom”.

Prawo austriackie

- 7 Zgodnie z § 10 Urlaubsgesetz (ustawy o urlopach) z dnia 7 lipca 1976 r. (BGB1. I, 3/2013):

„1. W momencie ustania stosunku pracy pracownik jest uprawniony, w odniesieniu do roku rozliczeniowego, w którym stosunek pracy ustał, do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za urlop odpowiadający długości zatrudnienia w trakcie roku rozliczeniowego w stosunku do całego roku rozliczeniowego. Urlop już wykorzystany podlega zaliczeniu na poczet przysługującego proporcjonalnie urlopu corocznego [...].

2. Ekwiwalent pieniężny nie przysługuje w przypadku, gdy pracownik zakończy stosunek pracy bez wypowiedzenia bez ważnej przyczyny.

3. Jeżeli chodzi o niewykorzystany urlop za poprzednie roczne okresy rozliczeniowe, pracownik ma prawo, w miejsce nadal należnego ekwiwalentu za płatny urlop, do ekwiwalentu wyrównawczego odpowiadającego nadal należnemu ekwiwalentowi za płatny urlop w zakresie, w jakim nie prawo do urlopu nie uległo przedawnieniu [...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 8 WD był zatrudniony przez job-medium w okresie od 25 czerwca 2018 r. do 9 października 2018 r. Tego dnia WD zakończył stosunek pracy poprzez jej porzucenie bez uzasadnienia. W okresie zatrudnienia WD nabył prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze 7,33 dnia, z których 4 dni wykorzystał w trakcie okresu zatrudnienia. W dniu zakończenia stosunku pracy WD przysługiwało jeszcze prawo do 3,33 dnia urlopu. Powołując się na § 10 ust. 2 ustawy o urlopach, job-medium odmówiło wypłacenia WD ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni urlopu, którego wartość wynosiła 322,06 EUR.
- 9 WD uznał, że przepis ten jest sprzeczny z prawem Unii, i wniósł powództwo o wypłatę wspomnianego ekwiwalentu pieniężnego.
- 10 Jego powództwo zostało oddalone w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym w oparciu o § 10 ust. 2 ustawy o urlopach.
- 11 Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria), rozpoznający skargę rewizyjną od orzeczenia wydanego w postępowaniu apelacyjnym, uściśla, że utrata prawa do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany coroczny urlop przewidziana w § 10 ust. 2 ustawy o urlopach jest ograniczona do przypadku porzucenia pracy przez pracownika, w czasie trwania stosunku pracy, bez ważnej przyczyny. W tym kontekście „ważną przyczynę” stanowi każda okoliczność, w której nie można rozsądnie oczekiwać od pracownika kontynuowania stosunku pracy.

- 12 Sąd ten wskazuje, że cel tego przepisu ma charakter z jednej strony mobilizujący, w zakresie, w jakim zniechęca pracowników do nieuzasadnionego rozwiązywania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a z drugiej strony ekonomiczny, ponieważ służy finansowemu odciążeniu pracodawcy w sytuacji nieprzewidzianej utraty jednego z pracowników.
- 13 Sąd odsyłający powziął jednak wątpliwość, czy § 10 ust. 2 ustawy o urlopach jest zgodny z art. 7 dyrektywy 2003/88 w świetle wykładni tego przepisu w orzecznictwie Trybunału, a także z art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych.
- 14 W tej sytuacji Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy przepis krajowy, zgodnie z którym ekwiwalent za niewykorzystany urlop za bieżący (ostatni) rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia (»porzucenie pracy«), jest zgodny z art. 31 ust. 2 [karty praw podstawowych] i art. 7 [dyrektywy 2003/88]?
- 2) W przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi przeczącej:
- Czy należy wówczas dodatkowo zbadać, czy wykorzystanie urlopu przez pracownika było niemożliwe?
- W świetle jakich kryteriów należy zbadać tę kwestię?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

- 15 Job-medium podnosi, że pytania prejudycjalne są niedopuszczalne z tego powodu, że sąd odsyłający nie jest zobowiązany do zwrócenia się do Trybunału, gdyż rozstrzygnięcie sporu jest oczywiste w świetle prawa Unii i istniejącego orzecznictwa.
- 16 Tytułem wstępu należy stwierdzić, że w świetle regulaminu postępowania przed Trybunałem okoliczność, że sąd krajowy nie jest zobowiązany do zwrócenia się do Trybunału lub że odpowiedź na pytanie prejudycjalne jest, jak się podnosi, oczywista w świetle prawa Unii, nie ma żadnego wpływu na dopuszczalność takiego pytania.
- 17 Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach przewidzianej art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który musi przyjąć odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należą – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i ocena znaczenia przedstawianych Trybunałowi pytań. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia [wyrok z dnia 24 listopada 2020 r., Openbaar Ministerie (Podrabianie dokumentów), C-510/19, EU:C:2020:953, pkt 25].

- 18 Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie przedłożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania [wyrok z dnia 24 listopada 2020 r., Openbaar Ministerie (Podrabianie dokumentów), C-510/19, EU:C:2020:953, pkt 26].
- 19 Jak wskazuje sąd odsyłający, WD odmówiono wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w momencie ustania jego stosunku pracy z job-medium na podstawie §10 ust. 2 ustawy o urlopach, ponieważ zakończył on ów stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez ważnej przyczyny.
- 20 W świetle tych okoliczności sąd krajowy powziął wątpliwości co do zgodności wspomnianego przepisu z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych.
- 21 W konsekwencji jest oczywiste, że przedstawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii i że odpowiedź na te pytania jest użyteczna i istotna dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem odsyłającym.
- 22 Przedłożone pytania są zatem dopuszczalne.

Co do istoty

W przedmiocie pytania pierwszego

- 23 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy w świetle art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop za bieżący ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik lub pracownica bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.
- 24 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego 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 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 W art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedlono i uściślono prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu zapisane w art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja i Rada/Carreras Sequeros i in., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, pkt 115).

- 26 Wynika z tego zatem, że prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco (wyroki: z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 23; a także z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 Ponadto z brzmienia dyrektywy 2003/88 oraz orzecznictwa Trybunału wynika, że chociaż to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą uzależniać od spełnienia jakiegokolwiek warunku samego istnienia rzeczzonego prawa, które wynika wprost z tej dyrektywy (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 W tej kwestii należy przypomnieć, że celem prawa do corocznego płatnego urlopu, przyznanego każdemu pracownikowi na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, jest, po pierwsze, umożliwienie mu odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, oraz po drugie, zapewnienie okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu od innych rodzajów urlopów, realizujących inne cele, opiera się na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego (wyroki: z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 27, 28; a także z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 57, 58).
- 29 Należy dodać, że prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako zasady podstawowej prawa socjalnego Unii. Wspomniane prawo podstawowe obejmuje również prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo wspólnotne temu prawu do corocznego „płatnego” urlopu, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W razie ustania stosunku pracy faktyczne skorzystanie z corocznego płatnego urlopu nie jest już możliwe. Aby zapobiec temu, żeby ze względu na tę niemożność skorzystanie przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej, nie było wyłączone, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 56).
- 31 Z utrwalonego orzecznictwa wynika również, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku w zakresie powstania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika lub pracownicę całego corocznego urlopu, do którego miał lub miała prawo w chwili ustania tego stosunku pracy (wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 44; a także z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Tak więc przyczyna ustania stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia w odniesieniu do prawa do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28).

- 33 W niniejszej sprawie, według sądu odsyłającego, pracownik rzeczywiście świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. Tak więc nabył on prawo do corocznego płatnego urlopu, którego część nie została wykorzystana w chwili ustania stosunku pracy. Ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni urlopu odmówiono temu pracownikowi wyłącznie z tego powodu, że zakończył stosunek pracy bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny.
- 34 Tymczasem, jak przypomniano w pkt 32 niniejszego wyroku, okoliczność, że stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika, nie ma żadnego wpływu na prawo tego pracownika do otrzymania w danym wypadku ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, którego nie mógł wykorzystać przed ustaniem jego stosunku pracy.
- 35 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 7 dyrektywy 2003/88 należy w świetle art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za bieżący ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik lub pracownica bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.

W przedmiocie pytania drugiego

- 36 Poprzez pytanie drugie, w którego przedmiocie Trybunał powinien wypowiedzieć się w razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, figuruj w pkt 14 niniejszego wyroku, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, w jakim zakresie i według jakich kryteriów powinien on sprawdzać, czy wykorzystanie przez pracownika płatnego urlopu było niemożliwe.
- 37 Tymczasem, skoro z pkt 30–32, 34 i 35 niniejszego wyroku wynika, że w każdym wypadku pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni płatnego urlopu i to niezależnie od przyczyny niemożności ich wykorzystania, nie ma potrzeby sprawdzania przez sąd krajowy, czy wykorzystanie przez tego pracownika owych dni płatnego urlopu było niemożliwe.

W przedmiocie kosztów

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

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

- 1) Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy w świetle art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za bieżący ostatni rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.

2) Nie ma potrzeby sprawdzania przez sąd krajowy, czy wykorzystanie przez tego pracownika przysługujących mu dni płatnego urlopu było niemożliwe.

Podpisy