Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 27 kwietnia 2023 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 1 – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – Wygaśnięcie tego prawa – System stopniowego przechodzenia na emeryturę – Wciąż niewykorzystane dni corocznego urlopu wypoczynkowego, do których prawo nabyto podczas pracy w tym systemie – Niezdolność do pracy

W sprawie C-192/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 12 października 2021 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 marca 2022 r., w postępowaniu:

FI

przeciwko

Bayerische Motoren Werke AG,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: P.G. Xuereb, prezes izby, A. Kumin i I. Ziemele (sprawozdawczyni), sędziowie,

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu FI – A. Köhl, Rechtsanwältin,

– w imieniu Bayerische Motoren Werke AG – A. Nowak, Rechtsanwalt,

– w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann oraz D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

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 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 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy FI a Bayerische Motoren Werke AG w przedmiocie ekwiwalentu pieniężnego za urlop, do którego FI, jak twierdzi, jest uprawniony.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 4 i 5 dyrektywy 2003/88:

„(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względom czysto ekonomicznym.

(5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. […]".

4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop roczny", 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".

Prawo niemieckie

5 Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz (federalnej ustawy o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r. (BGBl. 1963, s. 2), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, zatytułowany „Data, przeniesienie i ekwiwalent pieniężny za urlop", stanowi:

„1) Przy ustalaniu terminu urlopu uwzględnia się życzenia pracownika, jeśli nie stoją temu na przeszkodzie naglące potrzeby zakładu pracy lub życzenia innych pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo z przyczyn społecznych. Urlopu należy udzielić, gdy pracownik żąda tego w związku z leczeniem profilaktycznym lub rehabilitacją.

[…]

3) Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne, jedynie gdy uzasadniają to naglące potrzeby zakładu pracy lub względy dotyczące pracownika. W przypadku przeniesienia urlop musi być udzielony i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy następnego roku kalendarzowego. Na wniosek pracownika urlop częściowy, uzyskany zgodnie z § 5 ust. 1 lit. a), zostaje jednak przeniesiony na kolejny rok kalendarzowy […].

4) Jeżeli ze względu na ustanie stosunku pracy urlop nie może zostać udzielony w całości lub w części, należy wypłacić ekwiwalent pieniężny".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

6 FI był zatrudniony przez Bayerische Motoren Werke od 1986 r. do dnia 30 września 2019 r. Od dnia 1 października 2019 r. FI jest na emeryturze.

7 Pod koniec 2012 r. FI i Bayerische Motoren Werke uzgodnili, że łączący ich stosunek pracy zostanie zmieniony na stosunek pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach stopniowego przechodzenia na emeryturę. W tych okolicznościach przewidziano, że FI miał pracować od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 31 maja 2016 r., a od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia 30 września 2019 r. korzystać ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

8 FI w dniach od 4 do 25 maja 2016 r. przebywał na urlopie, aby wyczerpać zaległą część urlopu za 2016 r. Jednakże, ponieważ w tym okresie zachorował, nie mógł wykorzystać dwóch i dwóch trzecich dnia urlopu przed końcem maja 2016 r.

9 W 2019 r. FI wniósł do Arbeitsgericht (sądu pracy, Niemcy) powództwo przeciwko Bayerische Motoren Werke o odszkodowanie za niewykorzystane dni urlopu, w którym podniósł, że nie mógł wykorzystać tych dni urlopu z powodu choroby.

10 Arbeitsgericht (sąd pracy) oddalił to powództwo ze względu na to, że – jak podnosiło Bayerische Motoren Werke – prawo do urlopu za 2016 r. wygasło w dniu 31 marca 2017 r. o północy. Zdaniem tego sądu fakt, że Bayerische Motoren Werke nie uprzedziło FI o konieczności wykorzystania urlopu, nie ma znaczenia, gdyż byłoby to niemożliwe, zważywszy na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, z którego FI korzystał od dnia 1 czerwca 2016 r. do zakończenia stosunku pracy w dniu 30 września 2019 r.

11 FI wniósł apelację od wyroku Arbeitsgericht (sądu pracy) do Landesarbeitsgericht (wyższego sądu pracy, Niemcy), która nie została uwzględniona. Następnie wniósł on skargę rewizyjną do sądu odsyłającego, Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).

12 Sąd ten powziął wątpliwości co do stosowania przepisu krajowego, w niniejszym przypadku § 7 ust. 3 federalnej ustawy o urlopach, w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, który jego zdaniem przewiduje wygaśnięcie przysługujących praw do niewykorzystanego urlopu po upływie określonego czasu, jeżeli skorzystanie przez pracownika z urlopu ze względu na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy staje się niemożliwe. Sąd odsyłający zmierza w szczególności do ustalenia, w jakim zakresie pracodawca rzeczywiście umożliwił danemu pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do urlopu.

13 W tych okolicznościach Bundesgerichtshof (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] lub art. 31 ust. 2 [karty] stoją na przeszkodzie wykładni przepisu prawa krajowego, takiego jak § 7 ust. 3 [federalnej ustawy o urlopach], zgodnie z którą prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, nabyte na etapie pracy w ramach stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę i dotąd niezrealizowane, wygasa na etapie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z upływem roku rozliczeniowego w odniesieniu do urlopu lub w późniejszym terminie?

2) Gdyby Trybunał udzielił odpowiedzi przeczącej na pytanie [pierwsze]: Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] lub art. 31 ust. 2 [karty] stoją na przeszkodzie wykładni przepisu krajowego, takiego jak § 7 ust. 3 [federalnej ustawy o urlopach], zgodnie z którą jeszcze niezrealizowane prawo do corocznego płatnego urlopu pracownika, który w trakcie roku urlopowego przechodzi z fazy pracy do fazy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w ramach stosunku pracy w systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę poprzez skrócenie czasu pracy, wygasa z upływem roku urlopowego lub w późniejszym terminie, jeżeli pracodawca – nie dopełniając wcześniej swoich obowiązków współdziałania przy realizacji prawa do urlopu – udzielił pracownikowi całego corocznego urlopu zgodnie z wnioskiem na okres bezpośrednio poprzedzający rozpoczęcie fazy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, ale realizacja prawa do urlopu nie mogła nastąpić – przynajmniej częściowo – ponieważ pracownik zachorował po udzieleniu urlopu i był niezdolny do pracy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

14 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 karty stoją na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do których prawo nabyto w trakcie pracy w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę, lecz których nie wykorzystano, mogą wygasnąć, ponieważ nie można z nich skorzystać w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

15 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, jak wynika z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

16 Trybunał orzekł, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako zasada prawa socjalnego Unii, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało też uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

17 Wobec tego art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu, ustanowione w art. 31 ust. 2 karty (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). O ile bowiem ten ostatni przepis gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o tyle pierwszy przepis określa sposoby realizacji tego prawa, w szczególności długość wspomnianego okresu.

18 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako podstawowej zasady prawa socjalnego Unii. W razie bowiem ustania stosunku pracy i w związku z tym niemożności skutecznego skorzystania z corocznego płatnego urlopu art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego, aby zapobiec wyłączeniu, ze względu na tę niemożność, skorzystania przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 29, 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 Wspomniane prawo podstawowe obejmuje również prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego „płatnego" urlopu, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 W tym względzie należy przypomnieć, jak wynika z art. 51 ust. 1 karty, że państwa członkowskie mają obowiązek przestrzegać jej postanowień w zakresie, w jakim wdrażają one prawo Unii (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, pkt 26).

21 Ponieważ rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe stanowi takie wdrożenie art. 7 dyrektywy 2003/88, to właśnie w świetle art. 31 ust. 2 karty należy dokonać wykładni tego art. 7 w celu ustalenia, czy przepis ten stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu.

22 Należy przypomnieć w tym względzie, 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 całego corocznego urlopu, do którego miał prawo w chwili ustania tego stosunku pracy (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 W trzeciej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem do podstawowego prawa do corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 31 ust. 2 karty mogą być wprowadzane ograniczenia wyłącznie przy poszanowaniu ścisłych warunków przewidzianych w art. 52 ust. 1 tej karty, a w szczególności istoty wspomnianego prawa (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Wobec tego wszelkie odstępstwa od uregulowania Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, należy interpretować w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 W tym kontekście w szczególności z wyroku z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 38, 39), wynika, że każdy okres dozwolonego przeniesienia przewidzianego przez prawo państwa członkowskiego, oprócz tego, że powinien uwzględniać szczególne

okoliczności, w jakich znajduje się pracownik niezdolny do pracy, ma również na celu ochronę pracodawcy przed ryzykiem zbyt dużego kumulowania okresów nieobecności pracownika i trudnościami, jakie mogłyby one powodować dla organizacji pracy.

26 Z orzecznictwa wynika, że nieobecność z powodów zdrowotnych jest co do zasady niemożliwa do przewidzenia i niezależna od woli pracownika (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Tymczasem jedynie w przypadku długotrwałej nieobecności ze względów zdrowotnych pracodawca powinien obawiać się kumulowania przez pracownika okresów długotrwałej nieobecności, które mogłyby narazić go na trudności w zakresie organizacji pracy.

28 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż w specyficznych okolicznościach, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy podczas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych, w świetle nie tylko ochrony pracownika, do której odnosi się dyrektywa 2003/88, ale także ochrony pracodawcy, który mierzy się z ryzykiem nadmiernego kumulowania okresów nieobecności pracownika i trudnościami, jakie mogłyby one powodować w organizacji pracy, art. 7 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym ograniczającym – poprzez 15-miesięczny okres dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – kumulowanie praw do takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Jednakże okoliczności takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mogą uzasadniać odstępstwa od zasady ustanowionej w art. 7 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którą nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeżeli pracownik nie był w stanie skorzystać z tego urlopu.

30 W tym względzie należy zauważyć, po pierwsze, że w niniejszej sprawie nie chodzi o długotrwałą nieobecność spowodowaną względami zdrowotnymi lub taką nieobecność obejmującą wiele następujących po sobie okresów rozliczeniowych, lecz o bardzo ograniczony okres dwóch i dwóch trzecich dnia, w którym FI nie mógł skorzystać z urlopu.

31 Po drugie, niemożność wykorzystania nabytego urlopu wynika nie z długotrwałej nieobecności pracownika z powodu choroby, jak miało to miejsce w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), lecz z faktu, że pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

32 Po trzecie, o ile wprawdzie nieobecność pracownika ze względów zdrowotnych jest nieprzewidywalna dla pracodawcy, o tyle okoliczność, że taka nieobecność może w danym wypadku uniemożliwić pracownikowi wykorzystanie przysługującego mu prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w przypadku stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę zwykle taka nie jest. Pracodawca jest bowiem w stanie wykluczyć lub zmniejszyć takie ryzyko, gdy uzgodni z pracownikiem, że ten skorzysta z urlopu w stosownym czasie.

33 Po czwarte, jak przypomniano w pkt 18 niniejszego wyroku i jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału, prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako podstawowej zasady prawa socjalnego Unii, podczas gdy drugim aspektem jest ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi w sytuacji, gdy nie jest on w stanie skorzystać z urlopu z powodu faktu ustania stosunku pracy. Tymczasem odmówienie pracownikowi, który w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym nie mógł skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy, z powodu nieprzewidzianej okoliczności, takiej jak choroba, wszelkiego prawa do takiego ekwiwalentu pieniężnego sprowadzałoby się do pozbawienia samej treści prawa przewidzianego w art. 7 dyrektywy 2003/88 rozpatrywanym w świetle art. 31 ust. 2 karty.

34 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze trzeba odpowiedzieć następująco: wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 rozpatrywanego w świetle art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabyte przez pracownika z tytułu wykonywania pracy w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę wygasa z upływem roku rozliczeniowego w odniesieniu do urlopu lub w późniejszym terminie, jeżeli pracownik z powodu choroby nie mógł skorzystać z tego urlopu przed etapem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, nawet w przypadku długotrwałej nieobecności.

W przedmiocie pytania drugiego

35 Pytanie drugie zostało postawione na wypadek udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze. Tym samym, w świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze, nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

36 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy rozpatrywanego w świetle art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabyte przez pracownika z tytułu wykonywania pracy w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę wygasa z upływem roku rozliczeniowego w odniesieniu do urlopu lub w późniejszym terminie, jeżeli pracownik z powodu choroby nie mógł skorzystać z tego urlopu przed etapem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, nawet w przypadku długotrwałej nieobecności.

Podpisy