

Sprawa C-518/20**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

16 października 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

7 lipca 2020 r.

Strona wnosząca skargę rewizyjną:

XP

Druga strona w postępowaniu rewizyjnym:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Przedmiot postępowania głównego

Zgodność z wyższej rangi prawem Unii, w szczególności dyrektywą w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, przepisu prawa krajowego dotyczącego utraty prawa do urlopu przysługującego pracownikowi, który stał się całkowicie niezdolny do pracy

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE, w szczególności[:]

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9) (zwana dalej „dyrektywą 2003/88”)

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. 2012, C 326, s. 391–407) (zwana dalej „kartą”)

Pytania prejudycjalne

1. Czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty sprzeciwiają się wykładni przepisu krajowego takiego jak §7 ust. 3 BUrIG, zgodnie z którą dotychczas niezrealizowane prawo do corocznego płatnego urlopu przysługującego pracownikowi, który w trakcie roku urlopowego stał się całkowicie niezdolny do pracy z przyczyn zdrowotnych i który jednak mógłby jeszcze skorzystać przynajmniej z części urlopu w trakcie roku urlopowego przed wystąpieniem niezdolności do pracy, w przypadku nieprzerwanie nadal występującej niezdolności do pracy wygasa po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego również w przypadku, gdy pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?
2. W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy w tych okolicznościach wygaśnięcie jest wyłączone również w późniejszym momencie w przypadku nadal utrzymującej się całkowitej niezdolności do pracy?

Powołane przepisy prawa Unii

Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88

Artykuł 31 ust. 2 karty

Powołane przepisy prawa krajowego

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (ustawa w sprawie urlopu minimalnego dla pracowników) (zwana dalej „BUrIG”)

Sozialgesetzbuch (kodeks socjalny) (SGB) Sechstes Buch (księga szósta) (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (ustawowe ubezpieczenie emerytalne) (zwany dalej: „SGB VI”)

Stan faktyczny i przebieg postępowania

- 1 Przedmiotem sporu między stronami postępowania głównego, w zakresie mającym znaczenie dla niniejszego postępowania prejudycjalnego, jest kwestia przysługiwania powodowi prawa do urlopu za rok 2014 r.
- 2 Powód jest uznany za osobę niepełnosprawną w znacznym stopniu. Od 2000 r. jest zatrudniony przez pozwaną. Pozwana jest spółką akcyjną, to znaczy pracodawcą prywatnym. Od dnia 1 grudnia 2014 r. powód pobiera rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Podnosi on między innymi, że wobec pozwanej przysługuje mu jeszcze prawo do 34 dni roboczych urlopu z 2014 r. Prawo to nie wygasło, ponieważ pozwana nie wykonała ciężących na niej obowiązków współdziałania w udzielaniu i korzystaniu z prawa do urlopu.

- 3 Pozwana spółka uważa natomiast, że przysługujące pracownikowi prawo do urlopu niewykorzystanego w 2014 r. wygasło z upływem 31 marca 2016 r. Jeżeli – jak w niniejszym przypadku powód – pracownik nie może skorzystać ze swojego urlopu przez długi czas z przyczyn zdrowotnych, prawo do urlopu podlega utracie po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego niezależnie od tego, czy pracodawca wykonał ciężące na nim obowiązki w zakresie współdziałania.
- 4 Sądy niższych instancji oddaliły powództwo. W skardze wnoszący skargę rewizyjną podtrzymuje swoje żądanie powództwa.

Uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 5 Skuteczność rewizycji wnoszącej skargę rewizyjną zależy od rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości (zwanego dalej „Trybunałem”) w przedmiocie wykładni traktatów.
- 6 Dla rozstrzygnięcia sporu, w zakresie w jakim dotyczy on urlopu za 2014 r., wymaga wyjaśnienia przez Trybunał kwestia, czy prawo Unii zezwala na wygaśnięcie prawa do urlopu po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego, jeżeli całkowita niezdolność do pracy trwa nadal, pracodawca nie wykonał ciężących na nim obowiązków wezwania i poinformowania, i pracownik mógł skorzystać przynajmniej z części z urlopu w roku urlopowym do chwili wystąpienia całkowitej niezdolności do pracy.
- 7 W przypadku zastosowania §7 ust. 3 BUrlG znaczenie ma wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 1 karty.

Prawo niemieckie

- 8 Zgodnie z prawem niemieckim ustawowe prawo do urlopu w minimalnym wymiarze przysługuje w odniesieniu do roku kalendarzowego jako roku urlopowego i zgodnie z § 7 ust. 3 zdanie pierwsze BUrlG urlop musi zostać udzielony i wykorzystany w bieżącym roku. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dozwolone na mocy §7 ust. 3 zdanie drugie BUrlG tylko w przypadku, gdy uzasadniają to pilne potrzeby zakładu pracy lub przyczyny dotyczące osoby pracownika. W razie przeniesienia urlopu urlop musi być zasadniczo udzielony i wykorzystany zgodnie § 7 ust. 3 zdanie trzecie BUrlG w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego roku kalendarzowego; w przeciwnym razie wygasa on na mocy § 7 ust. 3 zdanie trzecie BUrlG.
- 9 Bundesarbeitsgericht dokonał wykładni tego przepisu z poszanowaniem orzeczeń Trybunału (zob. w szczególności wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874; z dnia 29 listopada 2017 r., King, C- 214/16, EU:C:2017:914; z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C- 350/06 i C- 520/06, EU:C:2009:18; z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761; 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) zgodnie z dyrektywą w sposób następujący:

- 10 Prawo do ustawowego urlopu w minimalnym wymiarze wygasa zasadniczo wraz z końcem roku kalendarzowego lub okresu dozwolonego przeniesienia tylko w przypadku, gdy pracodawca uprzednio umożliwił pracownikowi skorzystanie z prawa do urlopu i pracownik mimo to dobrowolnie nie skorzystał z urlopu.
- 11 Ta utrata prawa do urlopu zasadniczo nakłada na pracodawcę wymóg zadbania o to, aby pracownik rzeczywiście miał możliwość skorzystania z płatnego urlopu. W tym celu musi on wezwać pracownika do skorzystania z urlopu, i jasno poinformować go w odpowiednim czasie, że prawo do urlopu będzie podlegało utracie z upływem roku kalendarzowego, jeżeli pracownik nie zwróci się o udzielenie urlopu. Ponadto pracodawca nie może utrudniać w inny sposób skorzystania z urlopu przez pracownika.
- 12 W wypadku gdy pracodawca nie wykonał ciężących na nim obowiązków w zakresie współdziałania, prawo do urlopu, które nie wygasło w dniu 31 grudnia, jest doliczane do prawa do urlopu przysługującego od dnia 1 stycznia kolejnego roku.
- 13 Prawo do ustawowego urlopu nie wygasa, jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby do końca roku kalendarzowego lub okresu przeniesienia i z tego względu nie może skorzystać z urlopu. Zachowane prawo do urlopu jest dodawane w tym przypadku do prawa do urlopu przysługującego w kolejnym roku kalendarzowym i jest w związku z tym ponownie ograniczone terminem zgodnie z §7 ust. 3 BUrlG. W przypadku stałej niezdolności do pracy wygasa ono jednak po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego. Dotyczy to również przypadków, w których pracownik otrzymuje rentę z tytułu niezdolności do pracy.
- 14 Dotychczas brak jest orzeczenia Bundesarbeitsgericht w przedmiocie kwestii, czy i w jakich przypadkach prawa urlopowe pracowników całkowicie niezdolnych do pracy wygasają w razie stałej niezdolności do pracy po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego.
- 15 Zgodnie z właściwymi przepisami prawa niemieckiego pracownicy są całkowicie niezdolni do pracy w szczególności wtedy, gdy z powodu choroby lub niepełnosprawności nie są w stanie, w zwykłych warunkach ogólnego rynku pracy, wykonywać pracy co najmniej trzy godziny dziennie lub gdy ze względu na charakter lub stopień niepełnosprawności nie mogą być czynni zawodowo na ogólnym rynku pracy.

Pierwsze pytanie prejudycjalne

- 16 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom prawa

krajowego ograniczającym poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa, gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych.

- 17 Dotychczas nie zostało wyjaśnione przez orzecznictwo Trybunału w sposób niebudzący wątpliwości, czy i w jakich okolicznościach może wygasnąć prawo do płatnego urlopu przysługujące pracownikowi, który w trakcie roku urlopowego stał się całkowicie niezdolny do pracy, w razie trwającej nieprzerwanie od tego czasu całkowitej niezdolności do pracy po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego, jeżeli pracodawca nie wykonał ciężących na nim obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania.
- 18 W wyroku z dnia 6 listopada 2018 r., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C- 684/16, EU:C:2018:874), Trybunał stwierdził, że każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego są sprzeczne z celem realizowanym przez prawo do corocznego urlopu. Pracodawca, który nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu musi ponieść wynikające z tego konsekwencje.
- 19 Gdyby te zasady miały zastosowanie również w odniesieniu do roku urlopowego, w którym wystąpiła trwająca nieprzerwanie całkowita niezdolność pracownika do pracy, utrata prawa do urlopu nie nastąpiłaby również po upływie 15 miesięcy od zakończenia tego roku, ponieważ pracownik mógłby jeszcze skorzystać ze swojego prawa do urlopu w razie wykonania przez pracodawcę w odpowiednim czasie obowiązków wezwania i poinformowania.
- 20 W razie zaniechania wymaganego wezwania i poinformowania pracodawca musiałby ponosić ryzyko, że prawo do urlopu całkowicie nie wygasa, nawet jeżeli jest całkowicie niezdolny do pracy po dniu 31 grudnia drugiego roku następującego po roku urlopowym. Mógłby on rzeczywiście wyłączyć to ryzyko tylko wtedy, gdyby wykonał swoje obowiązki wraz z rozpoczęciem roku kalendarzowego.
- 21 We wskazanych okolicznościach pracownik musiałby ponosić jedynie ryzyko niemożliwości zrealizowania prawa do urlopu w pełnym zakresie z powodu w danym przypadku długotrwałej całkowitej niezdolności do pracy, która wystąpiła w trakcie roku urlopowego, jeżeli pracodawca wykonał obowiązki w zakresie współdziałania – w tym znaczeniu – w odpowiednim czasie i tym samym spełnił warunek terminowego ograniczenia prawa do urlopu zgodnie z §7 ust. 3 BUrlG.
- 22 Natomiast w wyroku z dnia 22 listopada 2011 r., *KHS* (C- 214/10, EU:C:2011:761, pkt 43) Trybunał stwierdził, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego przewidującym ograniczony

do 15 miesięcy okres przeniesienia, po upływie którego prawo do płatnego urlopu wygasa.

- 23 Gdyby ta zasada miała zastosowanie również w odniesieniu do roku urlopowego, w którym wystąpiła nieprzerwanie nadal utrzymująca się całkowita niezdolność pracownika do pracy, prawo do tego urlopu mogłoby wygasnąć z upływem 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego również wtedy, gdy pracodawca nie wykonał ciężących na nim obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania. Prawa do urlopu z roku urlopowego poprzedzającego wystąpienie całkowitej niezdolności do pracy wygasłoby wówczas nawet wtedy, gdyby w razie wykonania w odpowiednim czasie obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania pracownik mógł skorzystać z urlopu jeszcze przed wystąpieniem choroby.
- 24 Dotychczas Trybunał jeszcze nie dokonał oceny, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty zezwalają na ograniczenie zasady, w myśl której terminowe ograniczenie prawa do urlopu wymaga wykonania obowiązków w zakresie współdziałania, jeżeli pracownik nie mógł skorzystać z urlopu z powodu całkowitej niezdolności, jednakże mógłby skorzystać z prawa do urlopu w trakcie roku urlopowego przed wystąpieniem całkowitej niezdolności do pracy, gdyby pracodawca wykonał ciężące na nim obowiązki wezwania i poinformowania.
- 25 W wyroku z dnia 6 listopada 2018 r. *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C- 684/16, EU:C:2018:874), Trybunał stwierdził, że uregulowanie krajowe dotyczące utraty prawa do urlopu nie powinno być stosowane w razie niemożności dokonania jego wykładni w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty. Jeżeli w sporze po drugiej stronie względem pracownika znajduje się pracodawca publiczny, wniosek ten wynika z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty. Jeżeli po drugiej stronie względem niego znajduje się pracodawca prywatny, wynika to z art. 31 ust. 2 karty.

W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego

- 26 W razie udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie prejudycjalne istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma kwestia, czy wymienione w pytaniu pierwszym art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty w okolicznościach stoją na przeszkodzie wykładni uregulowania krajowego takiego jak §7 ust. 3 BUrlG, zgodnie z którą dotychczas niewykorzystane prawo do płatnego corocznego urlopu wygasa w późniejszym momencie niż wraz z upływem 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego, jeżeli całkowita niezdolność do pracy nieprzerwanie utrzymuje się nadal po dniu 31 marca drugiego roku następującego po roku urlopowym
- 27 Również ta kwestia nie została dotychczas wyjaśniona przez Trybunał w sposób niebudzący wątpliwości.

- 28 Zgodnie z orzecznictwem Bundesarbeitsgericht urlop, który w wyniku niewykonania obowiązków w zakresie współdziałania nie wygasł w dniu 31 grudnia roku urlopowego, dolicza się do prawa do urlopu powstającego w dniu 1 stycznia kolejnego roku. Zastosowanie do niego mają, tak jak do prawa do nowego urlopu, uregulowania § 7 ust. 1 zdanie pierwsze i ust. 3 BUrIG.
- 29 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, że – w razie udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze – przez orzecznictwo Trybunału dotychczas nie jest wyjaśnione, czy zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty jest możliwe, aby prawo do urlopu ze spornego roku urlopowego – w niniejszej sprawie roku urlopowego 2014 – które ewentualnie nie wygasło ze względu na zaniechanie wezwania i poinformowania, w przypadku stałej niezdolności do pracy dzieli w sposób nieograniczony los prawa do urlopu powstającego w pierwszym kolejnym roku urlopowym – w niniejszym wypadku roku urlopowym 2015. Prawo do urlopu z pierwszego roku urlopowego podlegałoby utracie po upływie 15 miesięcy niezależnie od tego, czy pracodawca wykonał ciężące na nim obowiązki w zakresie wezwania i poinformowania, ponieważ obiektywnie nie byłoby możliwe stworzenie pracownikowi nadal stale całkowicie niezdolnemu do pracy, poprzez współdziałanie pracodawcy, sprzyjających warunków do zrealizowania prawa do urlopu wraz z początkiem pierwszego kolejnego roku urlopowego.
- 30 Gdyby prawo Unii zezwalało na to czasowe ograniczenie przeniesienia prawa do płatnego corocznego urlopu, prawo powoda do urlopu z 2014 r. wygasłoby ze względu na stałą całkowitą niezdolność do pracy najpóźniej 15 miesięcy po upływie roku następującego po roku urlopowym, tj. w dniu 31 marca 2017 r.
- 31 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, że nie jest również wyjaśnione, czy pracodawca może jeszcze wykonać obowiązki w zakresie wezwania i poinformowania i w ten sposób spowodować terminowe ograniczenie prawa do urlopu i jego wygaśnięcie w późniejszym momencie niż 15 miesięcy po upływie roku urlopowego, jeżeli pracownik pozostaje przez cały czas stale całkowicie niezdolny do pracy i dlatego nie może zrealizować swojego prawa do urlopu.