

# Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-805/19-1

## Sprawa C-805/19

### Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

**Data wpływu:**

31 października 2019 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Landesgericht Salzburg (Austria)

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

25 października 2019 r.

**Strona powodowa:**

CT

**Strona pozwana:**

VINI GmbH

---

## POSTANOWIENIE

[...]

**W przedmiocie:**

1497,91 EUR wraz z odsetkami kosztami postępowania (dodatkowy składnik wynagrodzenia)

I. Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej kieruje się zgodnie z art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej następujące pytania prejudycjalne:

Czy art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (2010/C 83/02) i art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że przepis krajowy zawarty w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz (ustawy o urlopie, Austria), zgodnie z którym ekwiwalent za

niewykorzystany urlop za bieżący (ostatni) rok pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik porzuca pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, nie znajduje zastosowania?

II. [...] [zawieszenie postępowania]

## Uzasadnienie:

### 1. Argumentacja

Mieszkająca w Republice Czeskiej strona powodowa podniosła, że w dniu 28 listopada 2018 r. [Or. 2] zawarła ze stroną pozwaną stosunek pracy na stanowisku kelnerki pomocniczej. W dniu 23 stycznia 2019 r. zachorowała i do dnia 29 stycznia 2019 r. włącznie była niezdolna do pracy. W środę dnia 30 stycznia 2019 r. lokal strony pozwanej był zamknięty. W czwartek dnia 31 stycznia 2019 r. strona powodowa znów pojawiła się w pracy. Viktor Lugert – dyrektor strony pozwanej – miał jej powiedzieć, że już jej nie będzie potrzebował, a stosunek pracy został rozwiązany. Należy założyć, że doszło do rozwiązania umowy przez stronę pozwaną z naruszeniem terminu wypowiedzenia. Z niezrozumiałych przyczyn strona powodowa została wyrejestrowana przez stronę pozwaną z mocą wsteczną z dniem 1 lutego 2019 r., przy czym jako przyczynę podano nieuzasadnione porzucenie pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona powodowa twierdzi jednak, że nigdy nie oświadczyła, iż porzuca w ten sposób pracę. Nie wykorzystwała płatnego urlopu. Przysługuje jej zatem między innymi prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 5,42 dnia roboczego.

Strona pozwana podniosła, że to prawda, iż strona powodowa była na zwolnieniu lekarskim w okresie od 23 stycznia 2019 r. do 29 stycznia 2019 r. W dniu 30 stycznia 2019 r. lokal strony pozwanej był zamknięty, a strona powodowa miała w dniu 31 stycznia 2019 r. wolne. Wbrew twierdzeniom strony powodowej Viktor Lugert jako dyrektor strony pozwanej nie wypowiedział jej jednak umowy o pracę w dniu 31 stycznia 2019 r., lecz to strona powodowa mimo wezwania do podjęcia pracy w lutym 2019 r. w sposób nieuzasadniony nie stawiała się już w pracy. Należy zatem założyć, że strona powodowa w sposób nieuzasadniony porzuciła pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Ponieważ od dnia 1 lutego 2019 r. nie przychodziła już do pracy, w dniu 7 lutego 2019 r. dokonano wyrejestrowania w Gebietskrankenkasse (regionalnej kasie chorych, Austria), przy czym jako dzień porzucenia pracy ustalono 1 lutego 2019 r., a jako przyczynę wyrejestrowania słusznie podano nieuzasadnione porzucenie pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia. Kilka dni później strona powodowa zawarła już nowy stosunek pracy.

Należy zauważyć, że sąd nie przeprowadził jeszcze postępowania dowodowego. Ze względu na zadane pytanie postępowanie to nie jest jednak konieczne w odniesieniu do żądania podniesionego w pozwie, jeżeli strona powodowa ma

prawo do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop już w świetle prawa Unii, wbrew § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz (ustawy o urlopie, Austria).

## 2. Prawo krajowe

*§ 10 (1) Urlaubsgesetz (ustawa o urlopie, Austria) Za rok urlopowy, w którym stosunek pracy ustaje, pracownikowi przysługuje w momencie ustania stosunku pracy ekwiwalent jako rekompensata za urlop odpowiadający okresowi pracy w tym roku urlopowym w stosunku do całego roku urlopowego. Urlop roczny, który został już wykorzystany, zalicza się na poczet proporcjonalnego wymiaru urlopu. Wynagrodzenie za wykorzystany urlop roczny przekraczający jego proporcjonalny wymiar nie podlega zwrotowi, chyba że stosunek pracy ustaje wskutek*

*1. nieuzasadnionego porzucenia pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia lub [Or. 3]*

*2. wypowiedzenia umowy z winy pracownika.*

*Kwota zwrotu odpowiada wynagrodzeniu otrzymanemu za nadmiernie wykorzystany urlop w momencie jego wykorzystania.*

*(2) Ekwiwalent nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnego powodu porzuca pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia.*

[...]

## 3. Uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

Przepisy Urlaubsgesetz (ustawy o urlopie, Austria; zwanej dalej „UrlG”) należy wyklądać zgodnie z dyrektywą.

Paragraf 10 ust. 2 UrlG dotyczy wyłącznie prawa do urlopu za rok urlopowy, w którym porzucono pracę. Pozostaje on bez uszczerbku dla praw odnoszących się do wcześniejszych lat, za które przysługuje rekompensata w postaci ekwiwalentu za niewykorzystany urlop [...].

W przypadku nieuzasadnionego porzucenia pracy w myśl tego uregulowania nie przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Wyłączenie tego prawa ma najwyraźniej powstrzymywać pracownika przed nieprzemyślanymi rozwiązaniami umów bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także zapewnić pracodawcy pewne zmniejszenie obciążenia finansowego w niekorzystnym dla niego zwykle przypadku rozwiązania umowy [...].

W austriackiej doktrynie z uwagi na orzecznictwo Trybunału (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [...]; zobacz też wyroki Trybunału C-282/10, Dominguez, [...]; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [...]; C-118/13,

Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [...] stwierdzono, że z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy wynika, iż prawo do rekompensaty za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, w jaki sposób ustał stosunek pracy. W związku z powyższym § 10 ust. 2 UrlG wydaje się budzić wątpliwości w świetle prawa Unii [...].

Ostatnio w doktrynie stwierdzono, że odstępstwo mające zastosowanie w przypadku porzucenia pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – takie jak to przewidziane w § 10 ust. 2 UrlG – nie ma odpowiednika w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału [...].

Sądy krajowe nie wydały w tej kwestii żadnych orzeczeń. **[Or. 4]**

#### **4. W przedmiocie kompetencji Trybunału w zakresie wykładni**

W niniejszym przypadku istnieje już, co prawda, orzecznictwo Trybunału dotyczące prawa pracowników do urlopu. Trybunał nie wydał jednak orzeczenia, z którego wyraźnie wynikałoby, że pracownica nie traci proporcjonalnego prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za bieżący rok pracy nawet w przypadku zawinionej przez nią, natychmiastowego (bez zachowania terminu wypowiedzenia) rozwiązania stosunku pracy. Nie doszło przy tym jeszcze w szczególności do rozważenia przedstawionych powyżej argumentów przemawiających za krajowym uregulowaniem zawartym w § 10 ust. 2 UrlG w ramach porównania interesów pracodawcy i pracownika przy uwzględnieniu prawa podstawowego określonego w art. 31 karty praw podstawowych.

Prawidłowe stosowanie prawa wspólnotowego nie jest w świetle wydanego dotychczas orzecznictwa Trybunału tak oczywiste, że nie pozostawia ono miejsca na jakiegokolwiek racjonalne wątpliwości co do odpowiedzi na zadane pytania („acte clair”).

II. [...]

**Landesgericht Salzburg (sąd okręgowy w Salzburgu, Austria) jako sąd pracy i spraw socjalnych, [...]**

**Salzburg, dnia 25 października 2019 r.**

[...]