

Sprawa C-233/20**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

4 czerwca 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Oberster Gerichtshof (Austria)

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

29 kwietnia 2020 r.

Strona powodowa i strona wnosząca skargę rewizyjną:

WD

Strona pozwana i druga strona postępowania rewizyjnego:

job-medium GmbH in Liquidation

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo o zapłatę 322,06 EUR wraz z odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Przedmiot i podstawa prawna odesłania

Wykładnia prawa Unii, w szczególności dyrektywy 2003/88/WE i karty praw podstawowych, art. 267 TFUE

Pytanie(a) prejudycjalne

I.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 Unii Europejskiej (2010/C 83/02) i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy?

1.2. W przypadku udzielenia na to pytanie odpowiedzi przeczącej:

1.2.1. Czy należy wówczas dodatkowo zbadać, czy wykorzystanie urlopu przez pracownika było niemożliwe?

1.2.2. W świetle jakich kryteriów należy zbadać tę kwestię?

Przywołane przepisy prawa Unii

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności art. 31;

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (zwana dalej „dyrektywą 2003/88/WE”), w szczególności art. 7

Przywołane przepisy prawa krajowego

Urlaubsgesetz (ustawa o urlopie), BGBl 1976/390, w szczególności §§ 2, 4, 7, 10, 12

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i przebiegu postępowania

- 1 Strona powodowa była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 25 czerwca 2018 r. do 9 października 2018 r. W dniu 9 października 2018 r. rozwiązała stosunek pracy, bezprawnie porzucając pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W okresie zatrudnienia nabyła prawo do urlopu w wymiarze 7,33 dnia roboczego, z czego wykorzystowała 4 dni. W związku z tym w momencie ustania stosunku pracy pozostawało jej 3,33 dnia roboczego niewykorzystanego urlopu. Strona pozwana nie wypłaciła stronie powodowej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, powołując się na przepis zawarty w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz, zgodnie z którym w przypadku bezprawnego porzucenia przez pracownika pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop nie przysługuje.
- 2 Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo. Uzasadnił swoje orzeczenie co do zasady tym, że z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE nie wynika, iż prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi w przypadku każdego rodzaju ustania stosunku pracy. Takie podejście byłoby nieproporcjonalne. Wiązałoby się z niedopuszczalnymi niekorzystnymi skutkami dla pracodawcy. W przypadku bezprawnego porzucenia pracy przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia ze względu na natychmiastowe ustanie stosunku pracy pracodawca nie może przyznać pracownikowi urlopu i sprawić, że rzeczywiście będzie on w stanie z niego skorzystać. Ograniczenie tego prawa w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz, zgodnie z którym ekwiwalent za niewykorzystany

urlop nie przysługuje pracownikowi w przypadku bezprawnego porzucenia pracy, stanowi praktykę austriackiego porządku prawnego w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE.

- 3 Sąd odwoławczy utrzymał to orzeczenie w mocy. Stwierdził, że z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wynika, że uregulowana w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz utrata prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w przypadku ustania stosunku pracy wskutek porzucenia pracy przez pracownika bez ważnej przyczyny narusza art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE lub art. 31 ust. 2 karty. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla co prawda w najnowszym orzecznictwie, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla ponadto, że powód ustania stosunku pracy nie ma znaczenia w kontekście prawa do ekwiwalentu pieniężnego. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie rozpoznawał jednak dotychczas żadnej sprawy, w której stosunek pracy ustałby wskutek nieuzasadnionego porzucenia pracy przez pracownika bez zachowania terminu wypowiedzenia.
- 4 Ustanie stosunku pracy w sytuacji, w której urlop nie został w całości wykorzystany, nie jest też w rzeczywistości jedyną przesłanką prawa do ekwiwalentu. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zaprzeczył na przykład prawo do ekwiwalentu za okres, w którym pracownik przed przejściem na emeryturę był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nadal pobierając wynagrodzenie. W sprawach Kreuziger i MPG Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyraźnie stwierdził, że z jego orzecznictwa nie wynika, iż prawo do ekwiwalentu powinno przysługiwać pracownikowi „niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu”. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE nie stoi na przeszkodzie „regulacji krajowej, obejmującej utratę prawa [do urlopu], pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy”. Jest to zgodne z orzeczeniami, w których Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej – powołując się na nieprzewidywalność wystąpienia niezdolności do pracy z powodu choroby – potwierdził prawo do ekwiwalentu w przypadku, kiedy nie można było wykorzystać prawa do urlopu z powodu choroby, ale zaprzeczył istnieniu tego prawa w sytuacji, kiedy nie można było wykorzystać prawa do urlopu z powodu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.
- 5 W sprawach Kreuziger i MPG Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej opracował w tej kwestii udoskonalony system. Opiera się on przede wszystkim na zakwalifikowaniu prawa pracownika do płatnego urlopu rocznego jako zasady socjalnego prawa Unii o szczególnej wadze. Prawo do urlopu wypoczynkowego ma na celu z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu

wytnienia i wolnego czasu. Niezgodne z tym celem jest wszelkie zachęcanie do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do nakłaniania pracowników do takiej rezygnacji. Z perspektywy pracowników taka zachęta mogłaby polegać na istnieniu prawa do ekwiwalentu w momencie ustania stosunku pracy.

- 6 Pracodawca jest zobowiązany zadbać w konkretny i całkowicie przejrzysty sposób o to, by pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z corocznego płatnego urlopu. W tym celu pracodawca – zgodnie z opracowanymi przez Trybunał Sprawiedliwości kryteriami – ma wezwać pracownika, w razie potrzeby formalnie, do wykorzystania urlopu i poinformować – dokładnie i w odpowiednim czasie – że w przeciwnym razie urlop przepadnie. Ciężar dowodu spoczywa przy tym na pracodawcy, który musi wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności. Jeżeli natomiast pracodawca dochował wymaganej od niego staranności, ale pracownik mimo to umyślnie nie wykorzystał urlopu, art. 7 dyrektywy 2003/88/WE nie stoi na przeszkodzie utracie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop roczny.
- 7 Dochowanie staranności przez pracodawcę jest możliwe zawsze wtedy, kiedy ustanie stosunku pracy lub koniec okresu rozliczeniowego są dla niego przewidywalne, jak ma to miejsce na przykład przy przejściu na emeryturę (King, Maschek), upływie terminu (MPG), ale też wypowiedzeniu stosunku pracy – czy to przez pracownika, czy to przez pracodawcę – z zachowaniem (odpowiednio długiego) okresu wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie przewidzieć terminu ustania stosunku pracy, jego możliwości w zakresie wywarcia na pracownika odpowiedniego wpływu, aby rzeczywiście skorzystać z prawa do urlopu, są natomiast ograniczone. Ponieważ część urlopu w myśl § 4 ust. 3 Urlaubsgesetz musi wynosić przynajmniej sześć dni roboczych, pracodawca nie ma możliwości, aby skutecznie wpłynąć na pracownika, jeżeli niewykorzystany urlop ma mniejszy wymiar.
- 8 Ustanie stosunku pracy jest nieprzewidywalne dla pracodawcy właśnie w przypadku nieuzasadnionego porzucenia pracy przez pracownika. Co do zasady nie można mu zatem zarzucić naruszenia obowiązku dochowania staranności. Za niezgodne z prawem zachowanie odpowiada natomiast pracownik; tymczasem z takiego zachowania nie może wywodzić żadnego prawa już w świetle zasad ogólnych. Paragraf 10 ust. 2 Urlaubsgesetz służy ponadto temu, by powstrzymać pracownika przed niezgodnym z prawem zachowaniem. W każdym razie pracodawcy nie można zarzucić, że nie poinformował pracownika (prewencyjnie) o skutkach jego niezgodnego z prawem działania. Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop również w przypadku nieuzasadnionego porzucenia pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia mogłoby ponadto skłaniać pracownika do tego, by umyślnie nie brał urlopu, a następnie bez uzasadnienia porzucił pracę, aby nie dać w ogóle pracodawcy możliwości wezwania go do wykorzystania urlopu, rozszerzając w ten sposób swoje roszczenia w momencie ustania stosunku pracy. Byłoby to sprzeczne z celami urlopu. Również ustanie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika nie jest, co prawda, dla pracodawcy w ogóle przewidywalne. Jednak inaczej niż w przypadku nieuzasadnionego porzucenia

pracy jest to niespodziewane zdarzenie, pozostające poza kontrolą pracownika czy pracodawcy.

- 9 Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) ma rozstrzygnąć skargę rewizyjną wniesioną przez stronę powodową od wyroku sądu odwoławczego, który utrzymał w mocy wyrok wydany w pierwszej instancji.

Najważniejsze argumenty stron postępowania głównego

- 10 Strona powodowa domaga się w ramach powództwa zapłaty 322,06 EUR wraz z odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Sama podniosła, że rozwiązała stosunek pracy wskutek bezprawnego porzucenia pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W postępowaniu stoi na stanowisku, że przepis zawarty w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz, zgodnie z którym ekwiwalent (za niewykorzystany urlop) nie przysługuje, jeżeli pracownik bez ważnej przyczyny porzuca pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia („bezprawne porzucenie pracy”, „nieuzasadnione porzucenie pracy”), jest niezgodny z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE, w związku z czym nie znajduje zastosowania.
- 11 Strona pozwana, powołując się na § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz, wniosła o oddalenie powództwa. Twierdzi, że odnośny przepis nie narusza prawa Unii.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego

Wyjaśnienia dotyczące Urlaubsgesetz:

- 12 W przypadku ustania stosunku pracy należy zgodnie z § 10 ust. 1 Urlaubsgesetz wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop odpowiadający okresowi pracy w danym roku urlopowym w stosunku do całego roku urlopowego. Paragraf 10 ust. 2 Urlaubsgesetz przewiduje wyjątek od tej zasady w sytuacji, w której pracownik bez ważnej przyczyny porzuca pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, rozwiązując w ten sposób stosunek pracy.
- 13 „Porzucenie pracy” to rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia poprzez jednostronne oświadczenie woli pracownika, które wymaga odebrania (ale nie przyjęcia – z uwagi na jednostronność). Jeżeli pracownik miał ważną przyczynę, aby porzucić pracę, mówi się o uprawnionym (uzasadnionym), a w przeciwnym razie o bezprawnym (nieuzasadnionym) porzuceniu pracy. Za ważną przyczynę uprawniającą do porzucenia pracy należy uznać na przykład sytuację, w której pracownik nie może kontynuować świadczenia pracy bez szkody dla zdrowia lub pracodawca dopuszcza się wobec pracownika lub jego bliskich przemocy, naruszania dobrych obyczajów lub ciężkich znieważań. Co do zasady ważna przyczyna występuje wówczas, kiedy w chwili porzucania pracy nie można w uzasadniony sposób oczekiwać od pracownika utrzymania stosunku pracy choćby przez okres wypowiedzenia.

Stosunek pracy ustaje wskutek porzucenia pracy również wtedy, kiedy było ono bezprawne. Pracownik, które porzuca pracę w sposób bezprawny, dopuszcza się jednak wobec pracodawcy naruszenia umowy.

- 14 Jedynie bezprawne porzucenie pracy prowadzi w świetle § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz do utraty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przewidzianego w § 10 ust. 1 Urlaubsgesetz.
- 15 Przepis zawarty w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz) ma charakter penalizujący. Jego celem jest powstrzymanie pracownika przed bezprawnym rozwiązaniem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia poprzez pozbawienie go w takim wypadku prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. To że pracodawca, który traci pracownika wskutek bezprawnego porzucenia przez niego pracy, nie musi wypłacać mu ekwiwalentu za ewentualnie niewykorzystany urlop (niewykorzystaną część urlopu) za bieżący rok, jest jedynie efektem ubocznym. W ten sposób pracodawca otrzymuje pewną ulgę o charakterze finansowym w sytuacji bezprawnego porzucenia pracy, która jest dla niego zwykle niekorzystna, ponieważ nie daje się przewidzieć, a przez to również nie można się z nią liczyć.

Stan prawny w świetle prawa Unii

- 16 Prawo każdej pracownicy i każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu stanowi w świetle art. 31 karty części praw podstawowych Unii Europejskiej, przy czym konkretyzuje je art. 7 dyrektywy 2003/88/WE. Dyrektywa 2003/88/WE traktuje prawo do urlopu rocznego i prawo do wynagrodzenia za okres urlopu jako dwa aspekty jednego prawa. Obejmuje to również prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop roczny w chwili ustania stosunku pracy.
- 17 W wyroku w sprawie C-341/15, Maschek/Stadt Wien, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał wyraźnie, że „art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego interpretacją dokonaną przez Trybunał, nie uzależnia prawa do ekwiwalentu pieniężnego od spełnienia jakiegokolwiek warunku innego niż, po pierwsze, ustanie stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał mu w chwili ustania tego stosunku” (pkt 27).
- 18 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyciągnął z tego wniosek, „że na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego swojego [płatnego] urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop”. Następnie Trybunał stwierdził wyraźnie, że powód ustania stosunku pracy nie ma w tym względzie żadnego znaczenia (pkt 28), i wyciągnął z tego wniosek, że „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 urlop

wypoczynkowy, którego nie mógł on wykorzystać przed ustaniem jego stosunku pracy” (pkt 29).

- 19 Zgodnie z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, z orzecznictwa Trybunału „nie można wywieść [...], że art. 7 dyrektywy 2003/88 należałoby interpretować w ten sposób, że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy” (pkt 37). Trybunał doszedł w tym wyroku do wniosku, „iż art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu [...] w zakresie, w jakim oznacza ono, iż w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu przed dniem ustania stosunku pracy zainteresowany traci – automatycznie i bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu, w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony, skorzystanie z prawa do urlopu przed wspomnianym ustaniem – dni corocznego płatnego urlopu, do których był uprawniony na mocy prawa Unii w chwili tego ustania, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop” (pkt 56).
- 20 Zgodnie z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, „wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w stosujących się okresach rozliczeniowych lub dozwolonego przeniesienia, w celu zwiększenia swego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, byłaby – jak wynika z pkt 42 niniejszego wyroku – niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu” (pkt 48).
- 21 W wyroku w sprawie 8 ObA62/18b Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy), powołując się na szereg wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, pkt 41, 42; C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, pkt 35; C-350/06 i C-520/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, pkt 43), stwierdził, że regulacja krajowa ustanawiająca szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez dyrektywę 2003/88/WE, które obejmują utratę wspomnianego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, nie jest wykluczona i uznaje się ją za dopuszczalną, pod warunkiem że pracownik miał dotychczas faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa.
- 22 Jeżeli uregulowania krajowego nie da się zinterpretować zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty, sąd krajowy rozpatrujący spór nie

powinien stosować tego uregulowania krajowego i zadbać o to, by pracownik otrzymał ekwiwalent niepieniężny za niewykorzystany urlop roczny.

Uzasadnienie pytań prejudycjalnych:

- 23 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wypowiedział się dotychczas w sprawie tego, czy (i jeśli tak, to na jakich warunkach) pracownikowi, który bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, dopuszczając się w ten sposób naruszenia umowy („bezprawne porzucenie pracy”), musi w świetle prawa Unii przysługiwać prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zgodnie z prawem austriackim (§ 10 ust. 2 Urlaubsgesetz) pracownikowi nie przysługuje w takim przypadku prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z bieżącego roku urlopowego.
- 24 Stanowisko zajmowane w austriackiej doktrynie prawa w kwestii zgodności § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz z prawem Unii można streścić następująco:
- a) Mair uważa, że § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz jest niezgodny z rozważaniami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie Maschek. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla bowiem wyraźnie, że przewidziany w art. 7 ust. 2 dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop zależy wyłącznie od tego, czy stosunek pracy ustał, a pracownik nie wykorzystał przysługującego mu urlopu w całości in natura. To w jaki sposób ustaje stosunek pracy, ma nie mieć znaczenia dla powstania tego prawa. Ponieważ § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz uzależnia jednak prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop od tego, czy stosunek pracy nie ustał w określony sposób, tj. wskutek bezprawnego porzucenia przez pracownika pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, uregulowanie to narusza art. 7 ust. 2 dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.
- b) Mayr/Erlar wskazują na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym sposób ustania stosunku pracy nie ma znaczenia. Ich zdaniem musi z tego wynikać, że utrata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w przypadku bezprawnego porzucenia pracy narusza art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE. Dochodzą do wniosku, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop przysługuje również w przypadku bezprawnego porzucenia pracy, ponieważ nie powinno się stosować § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz, zwłaszcza że w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej art. 31 ust. 2 karty, na którym wzorowany jest art. 7 dyrektywy, ma pierwszeństwo.
- c) Pogląd ten Erlar wyraził już we wcześniejszej pracy, wskazując tam jednak, że niezgodność z prawem Unii ogranicza się do przewidzianego w prawie Unii minimalnego wymiaru urlopu wynoszącego cztery tygodnie.
- d) Reissner uważa, że § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz budzi wątpliwości w świetle prawa Unii, ponieważ według Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE wynika, że pracownik ma prawo do

ekwiwalentu za niewykorzystany urlop niezależnie od tego, w jaki sposób ustał stosunek pracy.

e) Podobnie Auer-Mayer jest zdania, że § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz okazuje się „problematyczny w świetle prawa Unii”, ponieważ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku ustania stosunku pracy wyraźnie stwierdził, że przyczyna ustania stosunku pracy nie ma znaczenia.

f) Ludvik uważa natomiast, że art. 7 dyrektywy 2003/88/WE nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje utratę prawa do ekwiwalentu, jeżeli pracownik mógł skorzystać z przyznanego w dyrektywie prawa. Według Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE nie wynika w końcu, że przepis ten należałoby interpretować w ten sposób, „że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, pkt 37). Biorąc pod uwagę możliwości przewidzenia odstępstw na szczeblu krajowym, możliwa jest zatem modyfikacja prawa do urlopu (ekwiwalentu) w pewnych granicach na niekorzyść pracownika. W przypadku bezprawnego porzucenia pracy przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia natychmiastowa skuteczność ustania stosunku pracy powoduje, że wykorzystanie przysługującego nadal urlopu nie jest już możliwe. W związku z tym utrata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop jest dopuszczalna. Przepis zawarty w § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz nie jest pod względem aksjologicznym sprzeczny z wytycznymi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Utrata prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop na podstawie § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz ma charakter sankcyjny. Znajduje on jednak zastosowanie jedynie w sytuacji, w której pracownik bez ważnej przyczyny rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeżeli nie dochodziłoby do takiej utraty prawa do ekwiwalentu, można by wyobrazić sobie stany faktyczne, w których pracownikowi nie groziłyby żadne sankcje. Tymczasem zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88/WE, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w celu zwiększenia swego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, jest niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu.

Rozważania

- 25 Z jednej strony Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE nie uzależnia prawa do ekwiwalentu pieniężnego od spełnienia jakiegokolwiek warunku innego niż, po pierwsze, ustanie stosunku

pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał mu w chwili ustania tego stosunku (Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-341/15, Maschek/Stadt Wien, pkt 27). Z drugiej strony orzekł on jednak, iż z jego orzecznictwa nie można wywieść, że art. 7 dyrektywy 2003/88/WE należałoby interpretować w ten sposób, że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy (Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, pkt 37). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przewidział przy tym również kryterium, zgodnie z którym należy sprawdzić, czy pracodawca umożliwił pracownikowi, w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony, skorzystanie z prawa do urlopu (Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, pkt 56). Ponadto również zdaniem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88/WE, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w stosujących się okresach rozliczeniowych lub dozwolonego przeniesienia, w celu zwiększenia swego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, byłaby niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu (Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, pkt 48).

- 26 Bezprawne porzucenie pracy przez pracownika jest zwykle dla pracodawcy zdarzeniem nagłym i nieoczekiwanym. Inaczej niż we wszystkich innych przypadkach ustania stosunku pracy w sytuacji bezprawnego porzucenia pracy to pracownik sam uniemożliwia sobie wykorzystanie urlopu in natura. Ponadto jedynie w przypadku bezprawnego porzucenia pracy przez pracownika stosunek pracy ustaje wskutek naruszenia umowy przez pracownika. Przed porzuceniem pracy pracownikowi przysługuje wyłącznie prawo do (płatnego) urlopu in natura. Uzyskanie przez niego prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wskutek ustania stosunku pracy w wyniku bezprawnego jej porzucenia naruszałoby ogólną zasadę prawa, zgodnie z którą nikt nie powinien uzyskiwać prawa poprzez bezprawne zachowanie. Wreszcie, jeżeli w wyniku bezprawnego porzucenia pracy pracownik mógłby wymuszać odkupienie od siebie prawa do urlopu, byłoby to sprzeczne z założeniem, że funkcją płatnego urlopu jest przede wszystkim zachowanie przez pracownika zdrowia. Główne pytanie zadane Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zmierza zatem do ustalenia, czy § 10 ust. 2 Urlaubsgesetz w całości nie budzi wątpliwości w świetle prawa Unii.
- 27 Gdyby Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej udzielił na główne pytanie odpowiedzi przeczącej, nasuwa się pytanie, czy i w jaki sposób pracodawca w przypadku nieprzewidywanego dla siebie bezprawnego porzucenia pracy przez pracownika ma – zgodnie z wymogami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu. Należałoby przy

tym uwzględnić również to, że w przypadku bezprawnego porzucenia pracy pracownik nie zachował właściwie okresu wypowiedzenia, w którym często wykorzystuje się lub można wykorzystać pozostały jeszcze urlop.

DOKUMENT ROBOCZY