

## Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-426/20 - 1

### Sprawa C-426/20

#### Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

**Data wpływu:**

10 września 2020 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugalia)

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

15 lipca 2020 r.

**Strona powodowa:**

GD

ES

**Strona pozwana:**

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

---

**Tribunal Judicial da Comarca de Braga**

**Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2**

**[sąd rejonu Braga, sąd pracy w Bachelos – sędzia 2]**

[...]

Sprawa nr 3190/19.5T8BCL

Powództwo w postępowaniu zwykłym

[...]

[...]

[...]

***Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym***

W niniejszym postępowaniu powodowie wnieśli o nakazanie pozwanemu zapłaty zaległej kwoty tytułem urlopu i dodatku urlopowego należnego za okres, w którym wykonywali oni na jego rzecz pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową.

Otóż:

- powódka GD zawarła z pozwanym umowę o pracę tymczasową w dniu 29/10/2017 i została przekazana spółce *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* do dnia 28/10/2019;
- powód ES zawarł umowę o pracę tymczasową w dniu 09/10/2017 i został przekazany spółce *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* do dnia 08/10/2019.

\*

Spór pomiędzy stronami opiera się na przepisach Código do Trabalho [kodeksu pracy], na które strony powołują się w celu poparcia swoich odpowiednich stanowisk.

\*

Według powodów w dniu 1 stycznia każdego roku (2018 i 2019) przypadało im 22 dni urlopu, przy czym poza tym mieli oni również prawo do dwóch dni urlopu za każdy pełny miesiąc świadczenia pracy w roku rozpoczęcia pracy (2017) oraz do dni urlopu proporcjonalnych do czasu pracy w roku zaprzestania pracy (2019).

Powodowie opierają swoje roszczenia na ogólnym systemie urlopów przewidzianych w art. 237, 238, 239 i 245 Código do Trabalho (przyjętego ustawą nr 7/2009 z dnia 12 lutego), mających następujące brzmienie:

**„Podsekcja X [Or. 2]**

***Urlop***

### **Artykuł 237**

#### **Prawo do urlopu**

1- Pracownik każdego roku kalendarzowego ma prawo do płatnego okresu urlopu, które powstaje w dniu 1 stycznia.

2- Prawo do urlopu co do zasady przekłada się na pracę wyświadczoną w poprzednim roku kalendarzowym, ale nie jest ono uzależnione od wydajności lub skuteczności pracy.

[...]

### **Artykuł 238**

#### **Długość okresu urlopu**

1- Okres rocznego urlopu wynosi minimum 22 dni roboczych.

[...]

### **Artykuł 239**

#### **Szczególne przypadki długości urlopu**

1- W roku przyjęcia do pracy pracownik ma prawo do dwóch dni roboczych urlopu za każdy miesiąc trwania umowy, do dwudziestu dni, z którego to urlopu może skorzystać po upływie pełnych sześciu miesięcy wykonywania umowy o pracę.

2- W przypadku, gdy rok kalendarzowy kończy się zanim upłynął okres, o którym mowa w poprzednim ustępie, urlop jest wykorzystywany do dnia 30 czerwca kolejnego roku.

3- Z zastosowania postanowień poprzednich ustępów nie może wynikać korzystanie w tym samym roku z urlopu w wymiarze przekraczającym 30 dni roboczych, bez uszczerbku dla postanowień uregulowań zbiorowego prawa pracy.

[...]

### **Artykuł 245.°**

#### **Skutki ustania umowy o pracę**

1- W przypadku ustania umowy o pracę pracownik ma prawo do otrzymania świadczenia za niewykorzystany urlop i odpowiadającego mu dodatku urlopowego:

a) odpowiadających należnemu i niewykorzystanemu urlopowi;

*b) proporcjonalnych do czasu wyświadczanej pracy w roku zaprzestania pracy.*

*2- W przypadku, o którym mowa pod lit. a) poprzedniego ustępu, okres urlopu jest wliczany do okresu wysługi. [Or. 3]*

*3- W przypadku ustania umowy w kolejnym roku kalendarzowym po roku rozpoczęcia pracy, gdzie okres pracy nie przekraczał 12 miesięcy, łączny okres urlopu i odpowiedni dodatek urlopowy, do jakich pracownik ma prawo, nie mogą przekraczać proporcjonalnej części rocznego okresu urlopu z uwzględnieniem czasu trwania umowy o pracę.”*

Przy zastosowaniu tych przepisów powodowie mieliby prawo do następujących dni urlopu (i odpowiadającego im dodatku urlopowego):

- 4 dni urlopu za 2017 r. (dwa pełne miesiące trwania umowy) – art. 239 ust. 1;
- 22 dni urlopu należnego w dniu 01/01/2018 – art. 237 ust. 1 i art. 238 ust. 1;
- 22 dni urlopu należnego w dniu 01/01/2019 – art. 237 ust. 1 i 238 ust. 1;
- 19 dni (22/365 X 301) – powódka GD i 17 dni (22/365 X 281) powód ES – urlop proporcjonalny do czasu pracy w 2019 r. de proporcionais de férias pelo tempo trabalhado em 2019 - artigo 245.º, n.º 1, alínea b).

\*

Powód twierdzi z kolei, że każdy z powodów ma jedynie prawo do okresu urlopu (wraz z odpowiednim dodatkiem) proporcjonalnie do czasu trwania odnośnych umów o pracę.

Swoje stanowisko opiera ona na art. 185 ust. 6 Código do Trabalho [kodeksu pracy], który stanowi, co następuje:

#### **„Rozdział V**

#### **System świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych**

#### **Artykuł 185**

#### **Warunki pracy pracownika tymczasowego**

[...]

*6 –Pracownik ma prawo proporcjonalnie do czasu trwania odnośnej umowy o pracę do urlopu, dodatku urlopowego i dodatku świątecznego, jak również do innych regularnych i okresowych świadczeń, do których pracownicy przedsiębiorstwa użytkownika mieliby prawo z tytułu takiej samej pracy lub pracy o równej wartości.*

[...]"

Stosując ten przepis wraz z art. 238 ust. 1, każdy z powodów miałby prawo jedynie do 44 dni pracy za okres pełnych dwóch lat trwania umowy (22 X 2). [Or. 4]

\*

Przywołany przez powoda art. 185 jest przepisem szczególnym, mającym zastosowanie do umów o pracę tymczasową, z którego to względu ma on pierwszeństwo przed uregulowaniem ogólnym przewidzianym dla ogółu umów o pracę. W ten sposób, z uwagi na jego umieszczenie w systematyce kodeksu pracy oraz na jego literalne brzmienie można wywnioskować, że zamiarem prawodawcy było odstępianie od stosowania ogólnego systemu urlopów przewidzianego dla ogółu umów o pracę, poprzez postanowienie, że pracownicy zatrudnieni tymczasowo będą zawsze mieli jedynie prawo do urlopu i odpowiednich dodatków w proporcji do czasu pracy wyświadczonej na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika.

\*

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej stanowi w art. 5 ust. 1, że „*Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku*”, a zgodnie z art. 3 ust.1 lit. f) tego aktu: „*podstawowe warunki pracy i zatrudnienia*” oznaczają warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika, dotyczące: i) norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt; ii) wynagrodzenia” (kursywa dodana przez sąd). Zgodnie z informacją przekazaną przez portugalski rząd Komisji Europejskiej (dostępnej na stronie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), dyrektywa ta została transponowana przez prawodawcę krajowego dokładnie przez Código do Trabalho [kodeks pracy] oraz Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro [dekret z mocą ustawy nr 260/2009 z dnia 25 września].

\*

Tymczasem w przypadku pracowników, którzy świadczyli pracę w przedsiębiorstwie użytkownika przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy lub przez okres, którego początek miał miejsce w jednym roku kalendarzowym, a koniec w kolejnym roku kalendarzowym, nie powstaje jakiegokolwiek pytanie, ponieważ wobec postanowień ww. art. 245 ust. 3 pracownicy ci będą mieć taką samą pozycję, jak pracownicy, którzy wykonują tę samą pracę i zostali

bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika, [Or. 5] gdyż również i tacy pracownicy będą mieli prawo jedynie do urlopu i dodatku urlopowego proporcjonalnie do czasu trwania umowy o pracę.

\*

Jednakże w pozostałych przypadkach, w których pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w przedsiębiorstwie użytkownika w danym roku kalendarzowym i zaprzestaje pracy dwa lata lub więcej lat po tej dacie, jego pozycja staje się odmienna od pozycji pracownika, który został zatrudniony bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika i wykonuje tę samą pracę. W tych przypadkach, tak jak w przypadkach będących przedmiotem niniejszej sprawy, pracownik tymczasowy będzie miał jedynie prawo do urlopu i dodatku urlopowego proporcjonalnie do czasu wykonywania pracy, podczas gdy pracownik bezpośrednio zatrudniony przez przedsiębiorstwo użytkownika będzie miał prawo do urlopu wynikającego z zastosowania ogólnego systemu z kodeksu pracy. Podsumowując: w niniejszym przypadku, każdy z powodów będzie miał prawo do 44 dni urlopu i dodatku urlopowego, podczas gdy pracownik zatrudniony bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, świadczący dokładnie tę samą pracę i przez ten sam okres czasu, będzie miał prawo do 67 dni urlopu (w przypadku powódki GD) lub 65 dni (w przypadku powoda ES).

\*

Taka, wynikająca z zastosowania art. 185 ust. 6 Código do Trabalho, sytuacja wydaje się być bezpośrednio sprzeczna z postanowieniami art. 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej.

Zgodnie z postanowieniami art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do Trybunału Sprawiedliwości należy orzekanie w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wykładni aktów przyjętych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii.

W niniejszej sprawie nie ma możliwości wniesienia zwykłego środka zaskarżenia na orzeczenie, które ma zostać wydane [art. 629 ust.1 Código de Processo Civil (kodeksu postępowania cywilnego) i art. 79 Código de Processo do Trabalho (kodeksu postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy), obydwie *a contrario*], z którego to względu tut. sąd jest zobowiązany do skierowania pytania do TSUE.

Strony zostały wezwane do wypowiedzenia się w przedmiocie zawieszenia postępowania i żadna z nich nie wyraziła sprzeciwu. [Or. 6]

Pozwany wypowiedział się co do istoty, w sposób, który został przedstawiony w żądaniu, które zostanie skierowane do TSUE wraz z niniejszym postanowieniem, a tym samym zawsze będzie mu przysługiwało prawo do przedstawienia swych argumentów przed tym organem sądowym zgodnie z postanowieniami art. 96 § 1

lit. a) regulaminu postępowania przed Trybunałem (opublikowanego w DZ.U. UE. L 265/1, z 29/09/2012).

\*

W związku z powyższym postanawiamy, co następuje:

- a) **postanawia się zawiesić niniejsze postanowienie zgodnie z art. 269 ust. 1 lit. c) Código de Processo Civil [kodeksu postępowania cywilnego], do czasu wydania orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości w przedmiocie poniżej przedstawionego pytania;**
- b) **kieruje się do Trybunału sprawiedliwości wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, przedstawiając następujące pytanie:**

**Czy art. 3 ust. 1 lit. f) i art. 5 ust. 1 Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej sprzeciwiają się zasadzie, takiej jak zawarta w art. 185 ust. 6 Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) [kodeksu pracy (przyjętego ustawą nr 7/2009 z dnia 12 lutego)], zgodnie z którą pracownik tymczasowy zawsze ma prawo jedynie do urlopu i odpowiadającego mu dodatku proporcjonalnie do czasu pracy wyświadczonej na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, nawet wówczas, gdy rozpocznie on pracę w danym roku kalendarzowym i zakończy ją dwa lata kalendarzowe lub więcej po tej dacie, podczas gdy do pracownika zatrudnionego bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika i wykonującego tę samą pracę przez ten sam okres czasu ma zastosowanie ogólny system urlopowy, gwarantujący mu większy, ponieważ nieproporcjonalny do czasu pracy, okres urlopu i odpowiedni dodatek urlopowy?**

\*

Sporządza się poświadczoną kopię niniejszego postanowienia, stanowisk stron, odpowiednich dokumentów (w postępowaniu głównym i w załącznikach) oraz żądania powoda i przekazuje się listem poleconym za potwierdzeniem odbioru Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej [...]. [Or. 7]

\*

[...]

\*

Postanowienie zostaje doręczone obu stronom.

\*

Barcelos, 15/07/2020.

[...]

\*

O Juiz de Direito,

[sędzia prawa]

Filipe César Marques

DOKUMENT ROBOCZY