



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 123/11
Luksemburg, 22 listopada 2011 r.

Wyrok w sprawie C-214/10
KHS AG / Winfried Schulte

Uregulowanie krajowe może określić granice czasowe dla gromadzenia praw do niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, nabytych w okresie niezdolności do pracy

Te granice muszą jednakże znacząco wykraczać poza czas trwania okresu rozliczeniowego, z którym są związane

Winfried Schulte, pracownik niemieckiego przedsiębiorstwa KHS AG od 1964 r., był objęty układem zbiorowym pracy, zgodnie z którym prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego obejmuje 30 dni rocznie. Tenże układ zbiorowy dopuszcza wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystane prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego tylko w przypadku zakończenia stosunku pracy i przewiduje wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego z powodu choroby wraz z upływem okresu dozwolonego przeniesienia wynoszącego 15 miesięcy po upływie okresu rozliczeniowego (roku kalendarzowego).

W 2002 r. W. Schulte doznał zawału serca, w następstwie którego stał się ciężko niepełnosprawny i został uznany za niezdolnego do pracy. Zaczął pobierać rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, co trwało do sierpnia 2008 r., kiedy to ustał stosunek pracy z przedsiębiorstwem KHS.

W 2009 r. W. Schulte dochodził przed sądami niemieckimi zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w latach 2006, 2007 i 2008. Przebywając na zwolnieniu chorobowym przez wszystkie okresy rozliczeniowe, został pozbawiony możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

Landesarbeitsgericht Hamm (okręgowy sąd pracy w Hamm, Niemcy), do którego wpłynęła apelacja, zauważył, że zgodnie z uregulowaniem niemieckim i układem zbiorowym prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za rok 2006 wygasło z powodu upływu terminu dozwolonego przeniesienia. W tych okolicznościach sąd zastanawia się nad zgodnością z dyrektywą w sprawie organizacji czasu pracy¹ przepisów lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi w przypadku niezdolności do pracy możliwość przenoszenia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest ograniczona w czasie.

W wydanym dzisiaj wyroku Trybunał przypomniał swoje orzecznictwo², zgodnie z którym prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe organy krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych przez prawo Unii. Trybunał podkreślił, iż orzekł już³, iż prawo Unii co do zasady nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu powodującemu utratę prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia pod warunkiem, że pracownik miał faktyczną możliwość skorzystania ze swojego prawa do urlopu.

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

² Wyrok Trybunału z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie [C-173/99](#) BECTU. Zob. też [komunikat prasowy nr 21/01](#).

³ Wyrok Trybunału z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych [C-350/06](#) Schultz-Hoff i in. Zob. też [komunikat prasowy nr 4/09](#).

Trybunał stwierdził następnie, że w szczególnych okolicznościach, takich jak w niniejszym postępowaniu, pracownik niezdolny do pracy przez czas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych, miałby prawo zgromadzenia, w nieograniczonym wymiarze, wszystkich praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w okresie swojej nieobecności w pracy.

Niemniej jednak prawo do gromadzenia w nieograniczonym wymiarze praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w okresie niezdolności do pracy nie odpowiadałoby już celowi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Cel ten obejmuje dwa aspekty, mianowicie umożliwienie pracownikowi zarówno odpoczynku od pracy, jak i dysponowania okresem wytchnienia i wolnego czasu.

Choć pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku, to jednak czas wypoczynku nie traci pod tym względem swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego. Jednakże w zakresie, w jakim przeniesienie wykracza poza określone granice czasowe, coroczny urlop wypoczynkowy jest pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika z punktu widzenia jego celu jako czasu wypoczynku, zachowując jedynie swoją funkcję jako okres wytchnienia i wolnego czasu.

W konsekwencji, z uwagi na cel prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, pracownik niezdolny do pracy przez okres kilku następujących po sobie lat, nie może mieć prawa do gromadzenia w nieograniczonym wymiarze praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w tym okresie.

W tym kontekście Trybunał orzekł, że poszanowanie tego prawa, którego celem jest ochrona pracownika, wymaga, aby każdy okres dozwolonego przeniesienia uwzględniał szczególne okoliczności, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy przez czas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych. I tak, okres ten musi w szczególności gwarantować pracownikowi możliwość dysponowania, w razie potrzeby, okresami wypoczynku, które mogą zostać rozłożone, zaplanowane i dostępne w perspektywie dłuższego czasu. Ponadto każdy okres dozwolonego przeniesienia musi znacznie wykraczać poza czas trwania okresu rozliczeniowego, w odniesieniu do którego został przyznany.

Ponadto okres ten musi również chronić pracodawcę przed ryzykiem nadmiernego gromadzenia okresów nieobecności pracownika i trudnościami w organizacji pracy, które nieobecności te mogłyby powodować.

W konsekwencji, jeżeli chodzi o okres dozwolonego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, wynoszący w niniejszej sprawie 15 miesięcy, Trybunał stwierdził, że taki okres dozwolonego przeniesienia prawa może być rozsądnie postrzegany, nie naruszając celu prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako zapewniający utrzymanie przez urlop swojego pozytywnego oddziaływania na pracownika – jako czas wypoczynku.

W związku z tym Trybunał orzekł, że **w przypadku pracownika niezdolnego do pracy przez czas kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych, prawo Unii nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym gromadzenie praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo to wygasa.**

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

www.curia.europa.eu

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793