



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 87/12
Luksemburg, 21 czerwca 2012 r.

Wyrok w sprawie C-78/11
Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) /
Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) i in.

Pracownik, którego niezdolność do pracy wystąpiła w czasie jego corocznego płatnego urlopu, ma prawo do skorzystania w późniejszym terminie z okresu urlopu równoważnego okresowi choroby

Prawo to przysługuje niezależnie od chwili, w której wystąpiła niezdolność do pracy

Dyrektywa dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹ przyznaje każdemu pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu.

W Hiszpanii okresy urlopu powinny być ustalane za obopólnym porozumieniem pracodawcy i pracownika, w odpowiednim przypadku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych dotyczących rocznych planów urlopowych.

Prawo hiszpańskie stanowi także, że jeżeli okres urlopu pokrywa się z okresem niezdolności do pracy wynikającej z ciąży, porodu lub karmienia piersią, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania w późniejszym terminie urlopu odpowiadającego okresowi tej niezdolności.² W niniejszej sprawie układ zbiorowy dla supermarketów na lata 2009-2010 zawiera podobny postanowienia. Ustawodawstwo hiszpańskie nie reguluje natomiast sytuacji, gdy okres urlopu pokrywa się z okresem niezdolności do pracy z powodu zwolnienia chorobowego.

Kilka związków zawodowych reprezentujących pracowników wystąpiło do hiszpańskiego wymiaru sprawiedliwości z pozwem zbiorowym mającym na celu spowodowanie, że uznane zostanie prawo pracowników objętych układem zbiorowym dla supermarketów do korzystania z corocznego płatnego urlopu, **nawet jeśli urlop ten pokrywa się z okresami zwolnienia z tytułu niezdolności do pracy**. Jednak Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (krajowe stowarzyszenie dużych spółek dystrybucyjnych) nie zgadza się z taką ewentualnością. Uważa, że pracownicy, którzy – przed rozpoczęciem ustalonego wcześniej urlopu lub w jego trakcie – stają się czasowo niezdolni do pracy, nie mają prawa do wykorzystania urlopu po ustaniu niezdolności do pracy, chyba że zachodzą sytuacje wyraźnie przewidziane w uregulowaniach krajowych.

Rozpoznając sprawę Tribunal Supremo (sąd najwyższy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy dyrektywa stoi na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów hiszpańskich, zgodnie z którymi pracownik, który w czasie corocznego płatnego urlopu stał się w sposób nieoczekiwany niezdolny do pracy, nie ma prawa do wykorzystania tego corocznego urlopu, pokrywającego się z okresem niezdolności do pracy, w terminie późniejszym. **Dzisiejszym wyrokiem Trybunał udzielił odpowiedzi twierdzącej na to pytanie.**

Trybunał przypomniał w tym względzie, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem³ prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze. Jako zasada prawa socjalnego Unii prawo do corocznego płatnego 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). Prawo do corocznego urlopu wynika z art. 7 ust. 1 tej dyrektywy.

² Ta sama możliwość istnieje, gdy okres urlopu ustalony dla pracownika pokrywa się z okresem zawieszenia umowy o pracę w razie porodu, śmierci matki po porodzie, przedwczesnego porodu, hospitalizacji noworodka, adopcji lub ustanowienia rodziny zastępczą.

³ Wyrok z dnia 22 listopada 2011 r. w sprawie C-214/10, KHS; zob. również [komunikat prasowy nr 123/11](#).

zostało uznane w sposób wyraźny w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. To prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być poddawane wykładni zawężającej.

Trybunał wskazał ponadto, że **celem prawa do corocznego płatnego urlopu jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten różni się więc od celu prawa do zwolnienia chorobowego, które umożliwia pracownikowi powrót do zdrowia po zachorowaniu wywołującym niezdolność do pracy.**

Zważywszy na ten cel corocznego płatnego urlopu, Trybunał orzekł już, że pracownik, który przed rozpoczęciem okresu płatnego urlopu stał się niezdolny do pracy, ma prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym.⁴

W dzisiejszym wyroku Trybunał wyjaśnił, że chwila wystąpienia owej niezdolności jest bez znaczenia. W konsekwencji **pracownik ma prawo wykorzystania corocznego płatnego urlopu pokrywającego się z okresem zwolnienia chorobowego w innym terminie, niezależnie od chwili, w której wystąpiła niezdolność do pracy.** W istocie bowiem przyznanie tego prawa pracownikowi pod warunkiem, że w chwili rozpoczęcia okresu corocznego płatnego urlopu już był niezdolny do pracy, miałoby charakter losowy i sprzeczny z celem prawa do corocznego płatnego urlopu.

W tych okolicznościach Trybunał przypomniał, że nowy okres corocznego urlopu (odpowiadający okresowi nakładania się wcześniej ustalonego corocznego urlopu i zwolnienia lekarskiego), który pracownik ma prawo wykorzystać po wyzdrowieniu, może zostać w razie potrzeby wyznaczony poza okresem rozliczeniowym przyjętym dla urlopu corocznego.

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 jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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

⁴ Wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie [C-277/08](#), Vicente Pereda.