



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 142/12
Luksemburg, 8 listopada 2012 r.

Wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11
Alexander Heimann i Konstantin Toltschin / Kaiser GmbH

Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego może zostać zmniejszone proporcjonalnie do zmniejszenia wymiaru czasu pracy uzgodnionego w ramach programu osłonowego

Prawo Unii nie zabrania uzgodnienia przez przedsiębiorstwo i jego radę pracowników programu osłonowego, przewidującego proporcjonalne zmniejszenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownikowi, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy

Prawo Unii¹ gwarantuje wszystkim pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni. W razie ustania stosunku pracy, wspomniany minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego.

Arbeitsgericht Passau (sąd pracy w Passau, Niemcy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów lub praktyk krajowych – takich jak program osłonowy uzgodniony przez przedsiębiorstwo z jego radą pracowników –, w którym przewidziano zmniejszenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracowników w okresie, w którym przedsiębiorstwo przeżywa trudności ekonomiczne.

Przed wspomnianym sądem zawiśł spór pomiędzy Alexandrem Heimannem i Konstantinem Toltschinem a ich dawnym pracodawcą, spółką Kaiser GmbH, przedsiębiorstwem będącym podwykonawcą w branży motoryzacyjnej, w przedmiocie żądania wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, których ci pracownicy nie mogli wykorzystać w latach 2009 i 2010. Ze względu na trudną sytuację ekonomiczną, spółka Kaiser wypowiedziała stosunek pracy A. Heimannowi i K. Toltschinowi z końcem, odpowiednio, czerwca i sierpnia 2009 r. Jednak zgodnie z programem osłonowym uzgodnionym między spółką Kaiser i jej radą pracowników ich umowy zostały formalnie przedłużone o rok. W tym okresie A. Heimann i K. Toltschin nie byli zobowiązani do świadczenia pracy („praca w wymiarze czasu skróconym do zera” [„Kurzarbeit Null”]), zaś spółka Kaiser nie musiała wypłacać im wynagrodzenia. A. Heimann i K. Toltschin pobierali natomiast z federalnej agencji pracy, za pośrednictwem spółki Kaiser, zasiłek, tzw. „Kurzarbeitergeld”. Spółka Kaiser utrzymuje, że w takim okresie „pracy w wymiarze czasu skróconym do zera” A. Heimann i K. Toltschin nie mogli nabyć prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

W dzisiejszym wyroku Trybunał odpowiedział, iż prawo Unii nie stoi na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów lub praktyk krajowych, takich jak program osłonowy uzgodniony między przedsiębiorstwem a jego radą pracowników, na podstawie których przewidziano zmniejszenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego pracownika proporcjonalnie do zmniejszenia wymiaru czasu pracy (zasada *pro rata temporis*).

Trybunał stwierdził, że sytuacja pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy w ramach programu osłonowego, różni się zasadniczo od sytuacji pracownika przebywającego na zwolnieniu

¹ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – w związku z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

chorobowym, któremu zgodnie z orzecznictwem przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na tej samej zasadzie, jak pracownikowi czynnemu zawodowo.

W ramach zmniejszenia wymiaru czasu pracy zarówno obowiązki pracownika, jak i pracodawcy zostają bowiem zawieszane w drodze układu zbiorowego. Co więcej, w odróżnieniu od chorego pracownika, który jest ograniczony dolegliwościami fizycznymi lub psychicznymi spowodowanymi przez chorobę, pracownik, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, może wykorzystać zyskany w ten sposób czas, aby odpocząć lub poświęcić się zajęciom rekreacyjnym i wypoczynkowym. Ponadto, gdyby pracodawca był zobowiązany do pokrycia kosztów corocznych płatnych urlopów wypoczynkowych w okresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy, groziłoby to tym, że pracodawca zawahałby się przed uzgodnieniem programu osłonowego, stanowiącego podstawę przedłużenia umowy o pracę z czysto socjalnych względów, a więc leżącego w interesie pracownika.

Sytuacja pracownika, któremu zmniejszono wymiar czasu pracy, jest natomiast porównywalna z sytuacją pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym, zgodnie ze swym dotychczasowym orzecznictwem², Trybunał przypomniał, że za okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego może zostać zmniejszone proporcjonalnie do zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

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

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

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

² Wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie [C-486/08](#) Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols.