



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 201/18

Luksemburg, 13 grudnia 2018 r.

Wyrok w sprawie C-385/17
Torsten Hein / Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

Podczas minimalnego okresu urlopu wypoczynkowego, gwarantowanego na mocy prawa Unii, pracownik ma prawo do zwykłego wynagrodzenia, pomimo wcześniejszych okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy

Jednakże czas trwania tego minimalnego urlopu wypoczynkowego zależy od faktycznie wykonanej pracy podczas okresu rozliczeniowego, a tym samym okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy mogą skutkować tym, że ten minimalny urlop jest krótszy niż cztery tygodnie

Torsten Hein jest zatrudniony przez niemiecką spółkę Holzkamm jako betoniarz. W roku kalendarzowym 2015 T. Hein przez 26 tygodni, czyli połowę roku, pracował w obniżonym wymiarze czasu pracy i nie świadczył faktycznej pracy. Podczas okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, jak w przypadku T. Heina, stosunek pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem nadal trwa, lecz pracownik nie świadczy faktycznej pracy na rzecz swojego pracodawcy.

Zgodnie jednak z układem zbiorowym pracy w budownictwie, pracownicy są uprawnieni do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni, niezależnie od okresów pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, podczas których nie świadczą faktycznej pracy. Tym samym, w latach 2015 i 2016 T. Hein skorzystał z 30 dni urlopu, do których nabył prawo w 2015 r.

Na mocy tego układu zbiorowego pracy, okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia wypłacanego podczas urlopu, zwanego „wynagrodzeniem za czas urlopu”. Holzkamm obliczył w związku z tym kwotę, jaka miała zostać wypłacona T. Heinowi na podstawie niższego wynagrodzenia godzinowego brutto niż normalne wynagrodzenie godzinowe, co spowodowało znaczne zmniejszenie wysokości jego wynagrodzenia.

T. Hein uznał, że okresy pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w trakcie okresu rozliczeniowego nie mogą skutkować zmniejszeniem wysokości wynagrodzenia za czas płatnego urlopu, o jakie może się ubiegać i wobec tego wytoczył powództwo przed Arbeitsgericht Verden (sądem pracy w Verden, Niemcy).

Arbeitsgericht Verden zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy przepis krajowy pozwalający na to, by postanowić w drodze układu zbiorowego pracy, że przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu uwzględnia się ewentualną utratę wynagrodzenia w trakcie okresu rozliczeniowego spowodowaną obniżonym wymiarem czasu pracy i prowadzącą do zmniejszenia wynagrodzenia za czas urlopu, jest zgodny z prawem Unii¹.

W dzisiejszym wyroku Trybunał przypomniał, że zgodnie z prawem Unii każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Prawo to posiada dwa aspekty: prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia.

W odniesieniu, w pierwszej kolejności, do czasu trwania minimalnego czterotygodniowego corocznego urlopu Trybunał przypomniał, że okres ten opiera się na założeniu, że pracownik

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381), a także art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego². W związku z tym prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinny zasadniczo być obliczane w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę.

Tak więc, ponieważ w trakcie 2015 r. T. Hein nie świadczył faktycznej pracy przez 26 tygodni, wydaje się, że na podstawie prawa Unii ma on prawo jedynie do dwóch tygodni urlopu (dokładny wymiar tego urlopu powinien jednak zostać określony przez Arbeitsgericht Verden).

Niemniej jednak, prawo Unii reguluje jedynie minimalny wymiar corocznego urlopu i nie stoi na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe lub układ zbiorowy pracy przyznawały pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze wyższym i to niezależnie od tego, że czas pracy pracowników został ograniczony ze względu na obniżony wymiar czasu pracy.

Odnosnie, w drugiej kolejności, do wynagrodzenia, które powinno zostać wypłacone pracownikowi z tytułu okresu minimalnego corocznego urlopu, gwarantowanego na mocy prawa Unii, Trybunał przypominał, że w trakcie tego okresu wynagrodzenie musi być zachowane. Innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku³.

Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest bowiem stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy.

Gdyby pracownik nie otrzymywał zwykłego wynagrodzenia, mogłoby to skłonić go do niekorzystania z corocznego płatnego urlopu, przynajmniej w okresach faktycznej pracy, w takim zakresie, w jakim w ciągu tych okresów prowadzi to do zmniejszenia wynagrodzenia.

Trybunał stwierdził tym samym, że okoliczność, iż **pracownik, znajdujący się w sytuacji takiej jak T. Hein, uzyskuje za swoje dni corocznego urlopu, gwarantowanego na mocy prawa Unii, wynagrodzenie, które nie odpowiada zwykłemu wynagrodzeniu otrzymywanemu w okresach faktycznej pracy, stoi w sprzeczności z prawem Unii.**

Trybunał podkreślił jednak, że prawo Unii nie wymaga, aby zwykłe wynagrodzenie zostało przyznane na cały okres corocznego urlopu, z którego pracownik korzysta na podstawie prawa krajowego. Od pracodawcy wymaga się wypłacania tego wynagrodzenia jedynie przez okres minimalnego corocznego urlopu przewidzianego przez prawo Unii, ponieważ urlop ten pracownik nabywa wyłącznie w odniesieniu do okresów faktycznej pracy.

W sporze takim jak w niniejszej sprawie, w którym uczestniczą podmioty prywatne, sąd krajowy jest zobowiązany dokonać wykładni przepisów krajowych w sposób zgodny z prawem Unii⁴. Taka wykładnia powinna powodować, że wynagrodzenie za czas urlopu wypłacane pracownikom z tytułu minimalnego wymiaru urlopu przewidzianego przez prawo Unii nie będzie niższe od średniego zwykłego wynagrodzenia otrzymywanego przez nich w czasie rzeczywistej pracy.

Z drugiej strony prawo Unii nie wymaga, aby przepisy krajowe interpretować w ten sposób, że uprawniają one do premii umownej, która jest dodawana do tego średniego zwykłego wynagrodzenia, ani nie wymaga tego, by wynagrodzenie otrzymywane za nadgodziny było brane pod uwagę, chyba że obowiązki wynikające z umowy o pracę wymagają od pracownika przepracowania nadgodzin o charakterze w dużej mierze przewidywalnym i zwyczajowym, za które wynagrodzenie stanowi ważny element całkowitego wynagrodzenia.

W odniesieniu do możliwości ograniczenia skutków wyroku w czasie Trybunał przypominał, że wykładnia, jaką nadaje on normie prawa Unii, wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres tej

² Zobacz wyrok Trybunału z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17; zob. komunikat prasowy nr 149/18).

³ Zobacz wyroki Trybunału: z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in. (C-131/04 i C-257/04; zob. komunikat prasowy nr 24/06), a także z dnia 15 września 2011 r., Williams i in. (C-155/10; zob. Komunikat prasowy nr 90/11).

⁴ Dyrektywa nie może bowiem sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie podmiotu prywatnego, takiego jak Holzkamm, nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko temu podmiotowi.

normy tak jak powinna lub powinna była ona być rozumiana i stosowana od chwili swego wejścia w życie.

Z tego wynika, że sąd krajowy może i powinien stosować zinterpretowane w dzisiejszym wyroku normy prawa Unii dotyczące corocznego urlopu również do stosunków prawnych powstałych przed dniem dzisiejszym, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed nim postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takich norm.

Trybunał stwierdził, że nie ma potrzeby ograniczania skutków dzisiejszego wyroku w czasie, ponieważ warunek dotyczący poważnych skutków finansowych nie został spełniony.

Trybunał uściślił ponadto, że prawo Unii sprzeciwia się temu, by sądy krajowe chroniły na podstawie prawa krajowego uzasadnione oczekiwania pracodawców co do utrzymania orzecznictwa najwyższych sądów krajowych, które potwierdziło zgodność z prawem postanowień układu zbiorowego pracy w budownictwie dotyczących płatnego urlopu.

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