



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 59/17
Luksemburg, 8 czerwca 2017 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-214/16
C. King / The Sash Window Workshop Ltd., Richard Dollar

Rzecznik generalny Evgeni Tanchev uważa, że niezgodne z prawem Unii jest wymaganie, aby pracownik wziął urlop przed ustaleniem, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia za ten urlop

Gdy pracodawca nie zapewnił pracownikowi płatnego urlopu, prawo do płatnego urlopu zostaje przeniesione aż do chwili, gdy miał on możliwość skorzystania z tego prawa, a w chwili rozwiązania stosunku pracy pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop

W 1999 r. C. King rozpoczął pracę na stanowisku akwizytora spółki Sash Window Workshop Ltd (zwanej dalej „SWWL”), przedsiębiorstwa dostarczającego i montującego okna i drzwi. Otrzymywał wynagrodzenie prowizyjne proporcjonalne do wielkości sprzedaży. Za czas urlopu nie otrzymywał wynagrodzenia, a jego umowa nie zawierała żadnego postanowienia dotyczącego płatnego urlopu. W 2008 r. SWWL zaoferowała C. Kingowi umowę o pracę, lecz zdecydował on o kontynuowaniu działalności w formie samozatrudnienia. C. King stale pracował na rzecz SWWL aż do zwolnienia go ze skutkiem od dnia jego 65 urodzin, które nastąpiło w październiku 2012 r.

W grudniu 2012 r. C. King wniósł do sądu pracy w Zjednoczonym Królestwie powództwo przeciwko SWWL dotyczące zwolnienia go z pracy przez tę spółkę. W postępowaniu tym C. Kinga uznano za „pracownika” w rozumieniu prawa Zjednoczonego Królestwa transponującego dyrektywę dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹. Powództwo C. Kinga obejmuje także roszczenia dotyczące płatnego urlopu. Jedno z tych roszczeń związane jest z płatnym urlopem, do którego uprawniony był C. King w okresie pracy na rzecz spółki SWWL, lecz którego spółka nie zapewniła.

Court of Appeal of England and Wales (sąd apelacyjny, Anglia i Walia) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniami dotyczącymi wykładni dyrektywy, która stanowi, że „państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni”. Court of Appeal dąży w szczególności do ustalenia, czy w sytuacji, gdy między pracownikiem a pracodawcą istnieje spór dotyczący tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu, zgodne z prawem Unii jest skorzystanie przez pracownika z urlopu przed ustaleniem, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia.

W dzisiejszej opinii rzecznik generalny Evgeni Tanchev stwierdził, że **niezgodne z prawem Unii jest wymaganie od pracownika, aby skorzystał z urlopu przed ustaleniem, czy jest on uprawniony do wynagrodzenia za ten urlop.**

W pierwszej kolejności rzecznik generalny przypomniał liczne **uregulowania prawa Unii i prawa międzynarodowego przyznające pracownikom uprawnienie do corocznego płatnego urlopu.** W świetle tych postanowień rzecznik generalny stwierdził, że **pracodawcy powinni zapewnić pracownikom odpowiednie możliwości skorzystania z tego uprawnienia.** Rzecznik generalny jest zdania, że taka możliwość może na przykład mieć formę szczególnych postanowień umownych dotyczących corocznego płatnego urlopu lub też prawnie wiążącej procedury

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

administracyjnej, w drodze której pracownicy mogliby wnioskować do pracodawców o udzielenie corocznego płatnego urlopu. W tym kontekście to sąd krajowy powinien rozstrzygnąć, czy zapewniono taką możliwość.

W dalszej kolejności **rzecznik generalny wyraził pogląd, że niezgodne z dyrektywą byłoby wymaganie, by pracownicy, tacy jak C. King, dochodzili przed sądem lub innym organem zobowiązania pracodawcy do stworzenia mechanizmu umożliwiającego pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu.** Rzecznik generalny ocenił, że takie stwierdzenie jest poparte faktem, iż w art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej jednoznacznie przyznano prawo do corocznego płatnego urlopu każdemu pracownikowi. Ponadto w orzecznictwie Trybunału stwierdzono, że istnienie takiego prawa nie może zostać uzależnione od spełnienia żadnych warunków wstępnych.

Następnie rzecznik generalny stwierdził, że **pracownik, taki jak C. King, może powołać się na dyrektywę w celu dochodzenia wynagrodzenia za niewykorzystany urlop, gdy pracodawca nie zapewnił możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu** lub gdy taką możliwość stworzył dopiero w połowie trwania stosunku pracy. Zdaniem rzecznika generalnego zezwolenie pracodawcom na powstrzymanie się od zapewnienia pracownikom mechanizmów umożliwiających im skorzystanie z corocznego płatnego urlopu wykracza poza uprawnienia dyskrecjonalne państw członkowskich w odniesieniu do wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu i oznacza w istocie uzależnienie samego istnienia tego prawa od spełnienia określonych warunków.

Zdaniem rzecznika generalnego powyższe oznacza, że **jeśli pracownik nie wykorzysta całego albo części corocznego urlopu, do którego jest uprawniony w danym roku rozliczeniowym, w którym powinien on skorzystać z tego prawa, a uczyniłby to gdyby nie fakt, że pracodawca odmawia mu zapłaty wynagrodzenia za czas wykorzystanego urlopu, pracownik może twierdzić, że został pozbawiony możliwości skorzystania z prawa do płatnego urlopu, skutkiem czego prawo to podlega przeniesieniu na kolejne okresy aż do momentu, gdy pracownik ma możliwość skorzystania z niego.**

Ponadto rzecznik generalny stwierdził, że **w momencie zakończenia stosunku pracy pracownik jest uprawniony do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, który nie został wykorzystany, aż do dnia, w którym pracodawca stworzył mechanizm umożliwiający pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu.** Jeśli nigdy to nie nastąpiło, to ekwiwalent powinien odnosić się do całego okresu zatrudnienia do momentu zakończenia stosunku pracy. Sąd krajowy powinien rozstrzygnąć, czy zaoferowanie C. Kingowi przez spółkę SWWL w 2008 r. umowy o pracę jest równoważne ze stworzeniem odpowiedniej możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu.

Wreszcie rzecznik generalny zaznaczył, że niezgodne z prawem Unii jest wymaganie od pracownika, aby wziął coroczny płatny urlop przed ustaleniem, czy otrzyma wynagrodzenie za ten urlop. Zdaniem rzecznika generalnego przyjęcie odmiennego założenia skutkowałoby wymogiem, aby to pracownik podjął czynności mające na celu stworzenie odpowiedniej możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, co rzecznik generalny uznał za niegodne z prawem Unii. Jego zdaniem nadmiernie utrudniłoby to skorzystanie z prawa do płatnego urlopu.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

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](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu przedłożenia.

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