



KOMUNIKAT PRASOWY nr 189/23

Luksemburg, 14 grudnia 2023 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

Pandemia COVID-19: prawo Unii nie wymaga, by pracownik poddany kwarantannie w trakcie swojego corocznego płatnego urlopu mógł przenieść ten urlop

Kwarantanna nie jest porównywalna z chorobą

Pracownik uzgodnił ze swoim pracodawcą, kasą oszczędnościową Südpfalz (Niemcy), że w dniach 3–11 grudnia 2020 r. skorzysta z corocznego płatnego urlopu. Ze względu na to, że miał kontakt z osobą, która uzyskała dodatni wynik testu na obecność wirusa Covid-19, właściwy organ niemiecki poddał go w tym samym okresie kwarantannie.

Zwrócił się on wówczas do kasy oszczędnościowej o możliwość przeniesienia dni urlopu. Ponieważ kasa oszczędnościowa odmówiła, wystąpił do właściwego sądu pracy, podnosząc, że odmowa ta jest sprzeczna z prawem Unii, a dokładniej z dyrektywą w sprawie czasu pracy¹. Zdaniem tego sądu prawo krajowe zobowiązuje pracodawcę do przeniesienia udzielonych dni urlopu wyłącznie wtedy, gdy pracownik może wykazać niezdolność do pracy, która wystąpiła w okresie urlopu. Sądy niemieckie orzekły zaś, że sama kwarantanna nie jest równoznaczna z niezdolnością do pracy.

Sąd pracy zwrócił się zatem do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy prawo Unii wymaga, aby dni urlopu pokrywające się z okresem kwarantanny mogły zostać przeniesione.

Trybunał orzekł, że prawo Unii **nie wymaga**, by dni corocznego płatnego urlopu, w trakcie których pracownik nie jest chory, lecz poddany kwarantannie ze względu na kontakt z osobą zakażoną wirusem, musiały podlegać przeniesieniu.

Coroczny płatny urlop ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie okresu wytchnienia i wolnego czasu. W odróżnieniu od choroby, okres kwarantanny nie stanowi sam w sobie przeszkody dla realizacji tych celów.

W związku z tym pracodawca nie jest zobowiązany do kompensowania niekorzystnych skutków wynikających z nieprzewidywalnego zdarzenia – takiego jak nałożenie kwarantanny – które mogłoby uniemożliwić pracownikowi skorzystanie w pełni i w sposób, jaki sobie tego życzy, z przysługującego mu prawa do corocznego 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 i, w stosownym wypadku, streszczenie wyroku](#) są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu

ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ [Dyrektywa 2003/88/WE](#) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.