



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 126/17

Luksemburg, 29 listopada 2017 r.

Wyrok w sprawie C-214/16
Conley King / The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar

**Pracownik powinien mieć możliwość przenoszenia i kumulowania
niewykorzystanych praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w
sytuacji, w której pracodawca nie pozwala temu pracownikowi na wykorzystanie
tego urlopu**

*Prawo Unii stoi na przeszkodzie wymogowi, aby pracownik najpierw musiał skorzystać z urlopu
zanim będzie mógł ustalić, czy jest on uprawniony do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu*

Od 1999 r. do chwili przejścia na emeryturę w 2012 r. Conley King pracował dla spółki The Sash Window Workshop (zwanej dalej „SWWL”) na podstawie tzw. umowy o świadczenie usług w ramach samozatrudnienia za wynagrodzeniem w formie prowizji. Zgodnie z tą umową wynagrodzenie otrzymywał wyłącznie w formie prowizji. Umowa nie przewidywała wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Po ustaniu jego stosunku pracy C. King zwrócił się do dotychczasowego pracodawcy z żądaniem wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop wypoczynkowy, którego nie wykorzystał w przepracowanym przez siebie okresie lub za czas którego nie wypłacono mu wynagrodzenia. SWWL odmówiła spełnienia żądania C. King wobec czego wniósł on powództwo do właściwego Employment Tribunal (sądu pracy, Zjednoczone Królestwo).

W swoim orzeczeniu sąd pracy uznał, że C. King był „pracownikiem” w rozumieniu brytyjskich przepisów transponujących dyrektywę w sprawie czasu pracy¹ oraz że miał prawo do wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu.

W ramach postępowania apelacyjnego toczącego się przed Court of Appeal of England and Wales [sąd apelacyjny (Anglia i Walia), Zjednoczone Królestwo] sąd ten zadał Trybunałowi Sprawiedliwości kilka pytań dotyczących wykładni wspomnianej dyrektywy. W szczególności sąd pragnął ustalić, czy w sytuacji sporu między pracodawcą a pracownikiem co do tego, czy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, wymóg, aby ów pracownik najpierw musiał skorzystać ze swojego urlopu, zanim będzie mógł ustalić, czy jest on uprawniony do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu, jest zgodny z prawem Unii.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził na początku, że prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, która została w sposób wyraźny uznana w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

Trybunał orzekł, że istota prawa do corocznego płatnego urlopu sprowadza się do umożliwienia pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienia mu okresu wytchnienia i czasu wolnego. Tymczasem pracownik postawiony w sytuacji, w której w trakcie corocznego urlopu wypoczynkowego nie jest pewien, czy otrzyma należne mu wynagrodzenie, nie ma możliwości w pełni wykorzystania tego urlopu. Sytuacja taka może też zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego. Trybunał zaznaczył w tym względzie, że każda praktyka lub zaniechanie po

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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).

stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego również są sprzeczne z celem tego urlopu.

Trybunał przypomniał następnie, że panuje zgoda co do tego, iż na państwach członkowskich spoczywa obowiązek zagwarantowania, że zapisane w art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej prawo do skutecznego środka prawnego będzie przestrzegane. W kontekście niniejszej sprawy prawo to nie będzie zagwarantowane, jeżeli w sytuacji, w której pracodawca udziela pracownikowi jedynie urlopu bezpłatnego, pracownik nie może dochodzić przed sądem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jako takiego, lecz **zmuszony jest do wykorzystania urlopu bez wynagrodzenia, aby następnie mógł wytoczyć powództwo w celu uzyskania z tego tytułu wynagrodzenia.**

Zdaniem Trybunału takie rozwiązanie narusza prawo do skutecznego środka prawnego oraz przepisy dyrektywy w sprawie czasu pracy. Prawo Unii stoi więc na przeszkodzie wymogowi, aby pracownik najpierw musiał skorzystać z corocznego urlopu wypoczynkowego, zanim będzie mógł ustalić, czy jest on uprawniony do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu.

Trybunał doszedł wreszcie do wniosku, że **prawo Unii stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, które nie pozwalają pracownikowi na przeniesienie, a w danym przypadku na skumulowanie aż do chwili ustania jego stosunku pracy, praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługujących mu w kilku kolejnych okresach rozliczeniowych, z których pracownik nie skorzystał ze względu na to, że pracodawca odmówił wypłacenia mu wynagrodzenia za ten urlop.**

Trybunał przypomniał w tym względzie swoje orzecznictwo, zgodnie z którym pracownik, który nie był w stanie, z przyczyn niezależnych od niego, skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego. W sprawach będących źródłem tego orzecznictwa pracownicy nie mogli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ze względu na ich nieobecność w pracy spowodowaną chorobą.

W tym kontekście, kierując się względami ochrony pracodawcy przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika w pracy oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy, które nieobecności te mogłyby powodować, Trybunał orzekł, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, ograniczającym – poprzez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – możliwość kumulacji praw do takiego urlopu.

Tymczasem w okolicznościach takich jak rozpatrywane w niniejszej sprawie ochrona interesów pracodawcy nie wydaje się być ściśle niezbędna, gdyż w szczególności ocena prawa pracownika takiego jak C. King do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie jest związana z przypadkiem, w którym jego pracodawca byłby postawiony w sytuacji okresów nieobecności pracownika w pracy. Przeciwnie, aż do momentu odejścia C. Kinga na emeryturę pracodawca korzystał z tego, że nie przerywał swojej działalności zawodowej. Co więcej, na pracodawcy spoczywa obowiązek zebrania wszelkich informacji dotyczących jego obowiązków związanych z prawem do corocznego płatnego urlopu.

Trybunał orzekł wobec tego, że odmiennie niż w sytuacji, w której dochodzi do kumulacji praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który nie mógł z niego skorzystać z powodu choroby, pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, powinien ponieść tego konsekwencje.

W konsekwencji, wobec braku jakichkolwiek unormowań krajowych przewidujących ograniczenie możliwości przenoszenia prawa do urlopu zgodnie z wymogami prawa Unii, dopuszczenie możliwości wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego przez pracownika oznaczałoby aprobatę dla zachowania prowadzącego do bezpodstawnego

wzbogacenia pracodawcy z pogwałceniem celu dyrektywy, którym jest ochrona zdrowia pracownika.

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