



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 165/18

Luksemburg, 6 listopada 2018 r.

Wyroki w sprawach C-619/16 i C-684/16
Sebastian W. Kreuziger przeciwko Land Berlin oraz
Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV przeciwko
Tetsujiemu Shimizu

Pracownik nie może automatycznie utracić nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu ze względu na to, że nie złożył wniosku urlopowego

Jeśli natomiast pracodawca udowodni, że pracownik umyślnie i z pełną świadomością co do konsekwencji nie wystąpił o coroczny płatny urlop po uprzednim umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, prawo Unii nie stoi na przeszkodzie utracie ani tego prawa, ani – w razie ustania stosunku pracy – wnioskującemu z tego brakowi wypłaty ekwiwalentu pieniężnego

Sebastian W. Kreuziger odbywał w administracji kraju związkowego Berlin (Niemcy) płatną aplikację przygotowującą do wykonywania zawodów prawniczych. Podczas ostatnich miesięcy aplikacji nie korzystał z corocznego płatnego urlopu. Po zakończeniu aplikacji zwrócił się o przyznanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni urlopu, czego mu odmówiono. S.W. Kreuziger zaskarżył tę odmowną decyzję przed niemieckimi sądami administracyjnymi.

Tetsuji Shimizu był zatrudniony przez Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften („Max-Planck-Gesellschaft“). Około dwóch miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy Max-Planck-Gesellschaft zwrócił się do T. Shimizu o wykorzystanie pozostającego urlopu (nie zmuszając go jednak do skorzystania z tego urlopu w terminach przez siebie wyznaczonych). T. Shimizu wziął tylko dwa dni urlopu i zażądał zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopu, czego mu odmówiono. T. Shimizu skierował wówczas sprawę do niemieckich sądów pracy.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny dla krajów związkowych Berlin i Brandenburgia, Niemcy) oraz Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zmiernają do ustalenia, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu przewidującemu utratę niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu i utratę ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop w razie niezłożenia przez pracownika wniosku urlopowego przed ustaniem stosunku pracy.

Sądy te zwróciły się zatem do Trybunału Sprawiedliwości o wykładnię w tym względzie prawa Unii¹, zgodnie z którym prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni może zostać zastąpione ekwiwalentem pieniężnym tylko w razie ustania stosunku pracy.

W dzisiejszych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że prawo Unii stoi na przeszkodzie temu, by pracownik automatycznie tracił dni corocznego płatnego urlopu przysługujące mu na mocy prawa Unii, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop jedynie na tej podstawie, że nie złożył wniosku urlopowego przed ustaniem stosunku pracy (lub podczas okresu rozliczeniowego).

Prawa te mogą wygasnąć tylko, jeśli pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony skorzystanie z odnośnych dni urlopu w odpowiednim czasie, co pracodawca powinien udowodnić.

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) oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej („Karta”).

Pracownika należy bowiem traktować jako słabszą stronę stosunku pracy. I tak, mógłby on zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, jeżeli w szczególności dochodzenie tych praw mogłoby narazić go na zastosowanie przez pracodawcę środków prowadzących do pogorszenia stosunku pracy.

Jeśli natomiast wspomniany pracodawca jest w stanie przedstawić ciężący na nim w tym względzie dowód, że pracownik umyślnie i z pełną świadomością co do konsekwencji nie wystąpił o coroczny płatny urlop po uprzednim umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, prawo Unii nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa ani, w razie ustania stosunku pracy, wynikającemu z tego brakowi wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

Wykładnia omawianych przepisów prawa Unii, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w mających zastosowanie okresach rozliczeniowych lub dozwolonego przeniesienia w celu zwiększenia jego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, byłaby bowiem niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu. Cele te są związane w szczególności z koniecznością zagwarantowania pracownikowi rzeczywistego wypoczynku w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia.

Trybunał uściślił, że powyżej wymienione zasady obowiązują niezależnie od tego, czy **chodzi o pracodawcę publicznego** (takiego jak kraj związkowy Berlin), **czy prywatnego** (takiego jak Max-Planck-Gesellschaft)².

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 wyroków ([C-619/16](#) i [C-684/16](#)) znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

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

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

² Jest prawdą, że dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko tej jednostce. Tak więc nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być jako taki stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami (takiego jak spór między T. Shimizu a Max-Planck-Gesellschaft). Jednakże prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu jest zapisane nie tylko w dyrektywie, lecz także – jako prawo podstawowe – w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. To prawo podstawowe implikuje z samej swojej natury odpowiedni obowiązek pracodawcy, mianowicie obowiązek udzielania takiego urlopu lub wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili zakończenia stosunku pracy. W odpowiednim przypadku należy odstąpić od stosowania niezgodnych z prawem Unii przepisów prawa krajowego.