

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



IPROS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
İRÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPELAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z mediami i informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 24/06

16 marca 2006 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04

C. D. Robinson-Steele / R. D. Retail Services Ltd

Michael Jason Clarke / Frank Staddon Ltd

J. C. Caulfield i inni / Hanson Clay Products Ltd, wcześniej Marshalls Clay Products Ltd

WYNAGRODZENIE ZA COROCZNY URLOP WŁĄCZONE DO STAWKI GODZINOWEJ LUB DZIENNEJ (ROLLED-UP HOLIDAY PAY) JEST SPRZECZNE Z DYREKTYWĄ O CZASIE PRACY

System taki mógłby prowadzić do sytuacji, w której minimalny okres corocznego płatnego urlopu zostałby zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym.

Zgodnie z dyrektywą o czasie pracy¹ Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany coroczny płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Minimalny płatny urlop przysługujący w ciągu roku nie może być zastępowany żadnym ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy ustał stosunek pracy. Zgodnie z rozporządzeniem brytyjskim, które dokonuje transpozycji dyrektywy, wypłata wynagrodzenia przewidzianego w umowie tytułem urlopu zwalnia pracodawcę ze spoczywającego na nim obowiązku wynagradzania podczas tego urlopu.

C. D. Robinson-Steele, M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield i K. V. Barnes, którzy pracowali w różnych przedsiębiorstwach, otrzymali wynagrodzenie za coroczny urlop poprzez włączenie wynagrodzenia za ten urlop do stawki godzinowej lub dziennej wynagrodzenia w systemie zwanym „rolled-up holiday pay”, zamiast wynagrodzenia za określony okres urlopu.

¹ Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18).

Pracownicy ci wnieśli skargę do Employment Tribunal (sąd pracy) żądając zapłaty za coroczny urlop. Employment Tribunal, Leeds, rozpatrujący skargę C. D. Robinsona-Steele'a, oraz Court of Appeal (sąd apelacyjny), rozpatrujący skargi M. J. Clarke'a, J. C. Caulfielda, C. F. Caulfielda i K. V. Barnes'a jako instancja odwoławcza, zwróciły się do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z pytaniem, czy system „rolled-up holiday pay” jest zgodny z dyrektywą o czasie pracy.

Trybunał przypomina, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu stanowi zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw. Wynagrodzenie za urlop ma na celu umożliwienie pracownikowi skorzystania z urlopu, do którego ten ma prawo. Trybunał stwierdza, że pojęcie „coroczny płatny urlop” oznacza, że wynagrodzenie w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy musi być zachowane, a pracownik powinien pobierać zwykle wynagrodzenie za ten okres odpoczynku. W tych okolicznościach Trybunał stwierdza, że dyrektywa stoi na przeszkodzie temu, by część wynagrodzenia stanowiła zapłata za coroczny urlop, podczas gdy pracownik nie otrzymywałby z tytułu corocznego urlopu wynagrodzenia wypłacanego dodatkowo, obok wynagrodzenia za wykonaną pracę. Nie może być odstępstw od tego prawa w drodze porozumienia wiążącego na mocy umowy.

Jeśli chodzi o chwilę, w której należy wypłacić wynagrodzenie za coroczny urlop, Trybunał zauważa, że żaden z przepisów dyrektywy nie określa jej wyraźnie. Niemniej jednak, celem wymogu zapłaty za urlop jest postawienie pracownika będącego na urlopie w sytuacji porównywalnej z okresami pracy, jeśli chodzi o wynagrodzenie. W rezultacie chwila wypłacenia wynagrodzenia za coroczny urlop powinna być ustalona w taki sposób, żeby podczas urlopu pracownik znajdował się w sytuacji porównywalnej do okresów pracy, jeśli chodzi o wynagrodzenie.

Ponadto Trybunał stwierdza, że system „rolled-up holiday pay” mógłby prowadzić do sytuacji, w których okres minimalnego corocznego płatnego urlopu byłby w istocie zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, czego - z wyjątkiem sytuacji gdy stosunek pracy ustał - zabrania dyrektywa celem zapewnienia, by pracownik mógł w normalny sposób korzystać z rzeczywistego odpoczynku.

W rezultacie, Trybunał stwierdza, że **wynagrodzenie za minimalny coroczny płatny urlop w systemie „rolled-up holiday pay”**, a nie w formie należności za określony okres, w trakcie którego pracownik faktycznie skorzystał z urlopu **jest sprzeczne z dyrektywą o czasie pracy**.

Jeśli chodzi o już wypłacone pracownikowi kwoty w drodze systemu „rolled-up holiday pay” tytułem wynagrodzenia za urlop, Trybunał stwierdza, że wypłaty dokonane w sposób przejrzysty i zrozumiały mogą co do zasady zostać zaliczone na poczet wynagrodzenia za określony urlop. Natomiast zaliczenie takie jest wykluczone w przypadku braku przejrzystości lub zrozumiałości. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. Trybunał podkreśla, że Państwa Członkowskie są zobowiązane podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia, aby działania niezgodne z postanowieniami dyrektywy nie były kontynuowane.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.

Dostępne wersje językowe : CS, DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SK

Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-131/04>

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL &Submit=rechercher&numaff=C-257/04>

Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z

p. Ireneuszem Kolowcą

Tel. (00352) 4303 2878 Faks (00352) 4303 2053