

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 13 października 2020 r. – DS / Koch Personaldienstleistungen GmbH

(Sprawa C-514/20)

(2021/C 19/23)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: DS

Druga strona postępowania: Koch Personaldienstleistungen GmbH

Pytania prejudycjalne

Czy art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE⁽¹⁾ stoją na przeszkodzie uregulowaniu zawartemu w układzie zbiorowym, na mocy którego dla ustalenia, czy i za ile godzin pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnia się tylko rzeczywiście przepracowane godziny, a nie również godziny, w trakcie których pracownik korzysta z corocznego płatnego urlopu minimalnego?

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

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) w dniu 16 października 2020 r. – XP/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

(Sprawa C-518/20)

(2021/C 19/24)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca skargę rewizyjną: XP

Druga strona w postępowaniu rewizyjnym: St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE⁽¹⁾ i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej sprzeciwiają się wykładni przepisu krajowego takiego jak § 7 ust. 3 Bundesurlaubsgesetz, zgodnie z którą dotychczas niezrealizowane prawo do corocznego płatnego urlopu przysługującego pracownikowi, który w trakcie roku urlopowego stał się całkowicie niezdolny do pracy z przyczyn zdrowotnych i który jednak mógłby jeszcze skorzystać przynajmniej z części urlopu w trakcie roku urlopowego przed wystąpieniem niezdolności do pracy, w przypadku nieprzerwanie nadal występującej niezdolności do pracy, wygasa po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku urlopowego również w przypadku, gdy pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?
- 2) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy w tych okolicznościach wygaśnięcie jest wyłączone również w późniejszym momencie w przypadku nadal utrzymującej się całkowitej niezdolności do pracy?

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