



C/2025/88

6.1.2025

Skarga wniesiona w dniu 25 października 2024 r. – Lami/Frontex

(Sprawa T-552/24)

(C/2025/88)

Język postępowania: włoski

Strony

Strona skarżąca: Johan Lami (Pescara, Włochy) (przedstawiciele: F. Bello, A. Bonanni Caione, F. D'Onofrio i G. Borelli, avocats)

Strona pozwana: Europejska Agencja Straży Granicznej i Przybrzeżnej

Żądania

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- stwierdzenie nieważności decyzji Europejskiej Agencji Straży Granicznej i Przybrzeżnej (Frontex) z dnia 29 lipca 2024 r. (HRS/HR/2024) i tym samym stwierdzenie naruszenia przez Frontex obowiązujących przepisów dotyczących urlopów;
- stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 8 listopada 2023 r., 22 stycznia 2024 r. i 14 lutego 2024 r. w zakresie, w jakim odjęto w nich liczbę dni urlopu przekraczającą liczbę dni faktycznie wykorzystanych przez skarżącego;
- nakazanie Fronteksowi odtworzenia liczby dni urlopu odliczonych skarżącemu niezgodnie z prawem;
- tytułem żądania ewentualnego, gdyby Frontex miał zakwestionować przedstawione przez skarżącego obliczenia dotyczące należnych mu dni urlopu, nakazanie wyznaczenia bieglego.

Zarzuty i główne argumenty

W uzasadnieniu skargi strona skarżąca podnosi cztery zarzuty.

1. Zarzut pierwszy dotyczący naruszenia dyrektywy 2003/88/WE ⁽¹⁾ i decyzji zarządu Fronteksu 37/2023.

W zarzucie pierwszym skarżący podnosi zarówno naruszenie przepisów europejskich [z dyrektywy] 2003/88/WE w zakresie, w jakim ustanawiają one prawo pracowników do minimalnego corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, jaki i decyzji zarządu Fronteksu nr 27/2023 wdrażającej art. 55 regulaminu pracowniczego w zakresie, w jakim przewidziano w niej, że urlopy podlegają ponownemu przeliczeniu w odniesieniu do pracy wykonywanej w formie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub według elastycznego czasu pracy („flexitime”).

2. Zarzut drugi dotyczący naruszenia rozporządzeń.

W zarzucie drugim skarżący wskazuje na nieprawidłowe zastosowanie art. 57 rozporządzenia nr 31 (EWG), nr 11 (EWEA) ⁽²⁾ dotyczącego regulaminu pracowniczego urzędników, ponieważ Frontex nie przyznał skarżącemu 24 dni corocznego urlopu wypoczynkowego przewidzianych w tym artykule. Zarządzanie urlopami przez Frontex jest w rzeczywistości sprzeczne z rozpatrywanym przepisem regulaminu, ponieważ J. Lami, zgodnie z zasadami obliczania stosowanymi przez Frontex, korzysta jedynie z 16 dni urlopu zamiast przewidzianych 24.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁽²⁾ Rozporządzenie nr 31 (EWG) nr 11 (EWEA) ustanawiające regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (Dz.U. 1962, 45, s. 1385).

3. Zarzut trzeci dotyczący naruszenia przepisów w dziedzinie zdrowia i higieny pracy.

Skarżący podnosi naruszenie przepisów w dziedzinie zdrowia i higieny pracy, ponieważ prawo do urlopu jest jednym z niewielu praw, które w ramach stosunków pracy uważa się za na tyle bezwzględnie wiążące, że pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia, by pracownik skorzystał z corocznego płatnego urlopu, wzywając pracownika, w razie potrzeby formalnie w drodze pisemnego powiadomienia, do wykorzystania tego urlopu w stosownym czasie, a tym samym jest zobowiązany do upewnienia się, że ten urlop wciąż jest w stanie zapewnić zainteresowanemu odpoczynek i wytchnienie, które ma na celu. Jest to tym bardziej konieczne, jeśli weźmie się pod uwagę, że J. Lami świadczy 12 godzin pracy w systemie zmianowym i w związku z tym podlega większemu obciążeniu pracą niż ci, którzy świadczą 8 godzin pracy w systemie zmianowym.

4. Zarzut czwarty dotyczący naruszenia zasad równego traktowania i przejrzystości.

Skarżący podnosi naruszenie zasad równego traktowania i przejrzystości określonych w dyrektywie 2000/78/WE⁽³⁾ i dyrektywie (UE) 2019/1152⁽⁴⁾. Zasady obliczania przyjęte przez Frontex prowadzą bowiem zarówno do naruszenia zasady równego traktowania (kto wykonuje pracę w 8-godzinnym systemie zmianowym korzysta z większej liczby dni urlopu niż ten, kto pracuje w 12-godzinnym systemie zmianowym), jak i zasady przejrzystości w odniesieniu do warunków pracy stosowanych wobec pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym Agencji, którzy w wyniku niewłaściwego zarządzania prognozami księgowymi dotyczącymi urlopów są zmuszeni znosić nieprzewidywalne nierówne traktowanie.

⁽³⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

⁽⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. 2019, L 186, s. 105).