2) *W razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych z tego ostatniego postanowienia wynika, że sąd krajowy rozpoznający spór pomiędzy pracownikiem a jego byłym pracodawcą mającym przymiot jednostki powinien odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zadbać o to – w razie gdyby pracodawca ten nie był w stanie wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu na mocy prawa Unii – by wspomniany pracownik nie mógł zostać pozbawiony ani nabytego prawa do takiego corocznego płatnego urlopu, ani w związku z tym w przypadku ustania stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, którego wypłacenie obciąża w tym przypadku bezpośrednio pracodawcę.*

([1]) Dz.U. C 104 z 3.4.2017.

Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 14 listopada 2018 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgerichtshof – Austria) – Danieli & C. Officine Meccaniche SpA i in. / Regionale Geschäftsstelle Leoben des Arbeitsmarktservice

(Sprawa C-18/17) ([1])

Odesłanie prejudycjalne – Przystąpienie nowych państw członkowskich – Republika Chorwacji – Środki przejściowe – Swoboda świadczenia usług – Dyrektywa 96/71/WE – Delegowanie pracowników – Delegowanie obywateli chorwackich i obywateli państw trzecich do Austrii za pośrednictwem przedsiębiorstwa mającego siedzibę we Włoszech

(2019/C 16/06)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Verwaltungsgerichtshof

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Danieli & C. Officine Meccaniche SpA, Dragan Panic, Ivan Arnautov, Jakov Mandic, Miroslav Brnjac, Nicolai Dorassevitch, Alen Mihovic

Strona pozwana: Regionale Geschäftsstelle Leoben des Arbeitsmarktservice

Sentencja

1) *Artykuły 56 i 57 TFUE oraz rozdział 2 pkt 2 załącznika V do Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Chorwacji oraz dostosowań w Traktacie o Unii Europejskiej, Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Energii Atomowej należy interpretować w ten sposób, że państwo członkowskie jest uprawnione do ograniczenia, poprzez ustanowienie wymogu uzyskania zezwolenia na pracę, delegowania pracowników chorwackich, którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w Chorwacji, w przypadku gdy oddelegowanie tych pracowników następuje poprzez ich wynajęcie, w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, przedsiębiorstwu mającemu siedzibę w innym państwie członkowskim w celu świadczenia przez to ostatnie przedsiębiorstwo usług w pierwszym z tych państw członkowskich.*

2) *Artykuły 56 i 57 TFUE należy interpretować w ten sposób, że państwo członkowskie nie jest uprawnione wymagać, by obywatele państwa trzeciego wynajęci do pracy przedsiębiorstwu z siedzibą w innym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo także mające siedzibę w tym innym państwie członkowskim w celu świadczenia usług w pierwszym ze wskazanych państw członkowskich posiadali zezwolenie na pracę.*

([1]) Dz.U. C 144 z 8.5.2017.