

Agnieszka Frączak-Dudek

Sędzia Sądu Rejonowego

PRAWO DO URLOPU ZA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY – POLSKIE REGULACJE I PRAKTYKA SĄDOWA A PRAWO UNIJNE I ORZECZNICTWO TSUE – ROZWAŻANIA NA KANWIE WYROKU TSUE Z DNIA 25 CZERWCA 2020 ROKU W POŁĄCZONYCH SPRAWACH C-762/18 I C-37/19

Abstract

The right to leave for time of remaining unemployed in Polish law and court jurisdiction in comparison with EU law and CJEU case law: Reflections based on the CJEU judgment of 25 June 2020 in joined cases C-762/18 and C-37/19

This paper provides an analysis of the domestic case law together with the views presented by Polish legal doctrine in relation to the view expressed in the judgment of the Court of Justice of the European Union in the joined cases C-762/18 and C-37/19 on the right to the financial compensation in lieu of annual leave for the time of remaining unemployed.

Słowa kluczowe: przywrócenie do pracy, ekwiwalent za urlop za okres pozostawania bez pracy

Keywords: reinstatement, financial compensation in lieu of paid annual leave for the time of remaining unemployed

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

W sprawach C-762/18 i C-37/19 połączonych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: Trybunał TSUE) do wspólnego rozpoznania (wyrok TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku w sprawach QH przeciwko Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i CV przeciwko Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504) sądy krajowe – z Włoch i z Bułgarii – powzięły wątpliwości, czy w świetle art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9) należy uznać, wbrew przepisom krajowym i krajowej praktyce orzeczniczej, iż pracownik przywrócony do pracy wyrokiem sądu uznającym bezprawność dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy (tj. od wadliwego rozwiązania umowy o pracę do dnia restytucji stosunku pracy), a w konsekwencji, czy może domagać się zasądzenia ekwiwalentu w przypadku niewykorzystania urlopu nabytego w przedstawionych okolicznościach.

W swoich pytaniach sądy krajowe przedstawiły wewnętrzną praktykę orzeczniczą odmawiającą – w obu porządkach prawnych – prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy, na podstawie między innymi argumentu braku świadczenia pracy w okresie między bezprawnym zwolnieniem a przywróceniem do pracy czy też uznania, iż pracownik w okresie pozostawania bez pracy znajdował się w sytuacji „przymusowego” odpoczynku.

Mając na uwadze cel niniejszego opracowania – rozważenie wpływu wyroku TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku na orzeczenia polskich sądów pracy – należy w pierwszej kolejności przypomnieć, jak kwestia prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy przedstawia się na tle polskiego prawa i orzecznictwa.

Polskie prawo i orzecznictwo

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) znajdujemy dwa typy regulacji dotyczących sytuacji pracownika, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Za określony ustawowo czas po ustaniu stosunku pracy pracownik ten nabywa pewne uprawnienia. I tak art. 51 § 1 i 2 k.p. i art. 36¹ § 2 k.p. posługują się konstrukcją nakazującą „wliczenie do okresu zatrudnienia” czasu, za który przyznano pracownikowi przywróconemu do pracy wynagrodzenie, a w przypadku zasądzenia odszkodowania – okresu, za który przyznano pracownikowi prawo do odszkodowania. Z kolei w art. 51 § 1 zd. 2 k.p. wprowadzono zasadę, iż nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia, okresu pozostawania bez pracy, za który pracownikowi nie przyznano wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 k.p. Artykuł 51 § 1 k.p. (na mocy art. 56 § 4 k.p.) i art. 51 § 2 k.p. (na mocy art. 61 k.p.) stosuje się odpowiednio przy rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pierwsze z wymienionych pojęć, „wliczenie do okresu zatrudnienia”, należy – za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 3 lutego 2016 roku, I PK 27/15, OSNP 2017/8/96) – rozumieć w ten sposób, że:

(...) okresy pozostawania bez pracy wliczane do okresu zatrudnienia zgodnie z art. 51 § 1 zdanie pierwsze i art. 51 § 2 k.p., nie są okresami zatrudnienia ani okresami uznawanymi za okresy zatrudnienia, lecz jedynie podlegają zaliczeniu do stażu pracy (okresu zatrudnienia). Stąd też w tych okresach pracownik nie nabywa praw pracowniczych zależnych od istnienia stosunku pracy, jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991 nr 4, poz. 45; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 marca 2006 roku, I PK 144/05,

OSNP 2007, nr 5–6, poz. 68; z dnia 24 lipca 2006 roku, I BP 1/06, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 216; z dnia 12 kwietnia 2007 roku, III PK 261/06, LEX nr 509048; z dnia 17 września 2008 roku, I PK 1/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 37; z dnia 10 marca 2010 roku, II PK 265/09, LEX nr 602244; z dnia 16 czerwca 2011 roku, I PK 272/10, LEX nr 1001283). Wskazany w art. 51 § 2 k.p. okres „pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie”, nie jest rzeczywistym okresem pracy, lecz oznaczeniem ilości czasu, który należy wliczyć pracownikowi do jego okresu zatrudnienia.

Okres wskazany w art. 51 § 1 zd. 2 k.p.:

(...) nie jest wliczany do stażu pracy, ale na podstawie przyjętej fikcji prawnej nie uważa się go za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. (...) Przepis art. 51 § 1 zd. 2 k.p. zapobiega utracie uprawnień nabytych przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy, nie stwarza natomiast podstawy do uzyskania w okresie pozostawania bez pracy nowych uprawnień, jak na przykład prawa do nabycia akcji pracowniczych prywatyzowanego przedsiębiorstwa (Góral 2020).

Jak wobec tego przedstawia się kwestia nabycia przez pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sądu prawa do urlopu za okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 51 k.p.? Otóż w tym zakresie zarówno orzecznictwo, jak i doktryna zajmują zgodne stanowisko, iż za taki okres pracownik przywrócony do pracy nie nabywa prawa do urlopu.

Zdaniem autorów *Komentarza aktualizowanego do Kodeksu pracy* (Jaśkowski, Maniewska 2021) w okresach regulowanych w art. 51 k.p. pracownik nie może nabyć prawa do urlopu, albowiem jest to uzależnione od pozostawania w stosunku pracy. Przy czym zaznaczono, że okresy te należy brać pod uwagę w odniesieniu do nabycia prawa do urlopu w razie podjęcia pracy u tego samego lub innego pracodawcy oraz do wymiaru urlopu (art. 153 i 154 k.p.).

W następnej części tekstu zostaną przedstawione poglądy Sądu Najwyższego w zakresie omawianej problematyki.

W uchwale z dnia 28 września 1990 roku (III PZP 15/90, OSNCP 1991 nr 4, poz. 45) Sąd Najwyższy z brzmienia art. 153 k.p. wywiódł, iż prawo do urlopu wypoczynkowego można uzyskać tylko w czasie trwania stosunku pracy, przy czym sama praca nie musi być faktycznie wykonywana (np. pracownik nabędzie prawo do urlopu, gdy odpowiedni okres upłynie w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy). Co za tym idzie, nie można uzyskać prawa do urlopu wypoczynkowego po zakończeniu trwania stosunku pracy, a więc w okresie pozostawania bez pracy. Wedle Sądu Najwyższego art. 51 § 2 k.p., polecając jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia, nie tworzy fikcji prawnej (podobnie w przedmiocie braku fikcji prawnej, jakoby pracownik przywrócony do pracy w okresie pozostawania bez pracy pozostawał w stosunku pracy, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2007 roku, III PK 261/06, LEX nr 509048).

W wyroku dnia 14 marca 2006 roku (I PK 144/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 68) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na cel prawa do urlopu wypoczynkowego, jakim jest zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy, aby ten mógł wypocząć, przy jednoczesnym zapewnieniu mu za ten czas wynagrodzenia urlopowego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia

10 kwietnia 1997 roku, I PKN 112/97, OSNAPiUS 1998, nr 4, poz. 116). W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1995 roku (I PZP 10/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 228) przyjęto wprost zasadę, iż prawo do urlopu wypoczynkowego zależy od pozostawania w stosunku pracy, a ze względu na swój cel urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze i w całości, zaś zamiana urlopu na ekwiwalent pieniężny możliwa jest tylko w przypadkach ściśle określonych przepisami prawa pracy (art. 171 k.p.).

Z kolei w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 roku (II PK 272/10, LEX nr 896486) Sąd Najwyższy dodatkowo wyjaśnił, że:

(...) orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważniając bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone.

Warto ponadto zauważyć, iż Kodeks pracy identycznie kształtuje sytuację pracowników, którzy zostali bezprawnie zwolnieni i przywróceniu do pracy, jak sytuację pracowników, którym w wyniku uznania wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę za wadliwe sąd przyznał prawo do odszkodowania (zrównuje w zakresie skutków okres, za który przyznano pracownikowi prawa do wynagrodzenia, w wyniku przywrócenia go do pracy z okresem, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie). To dodatkowo przemawia za słusznością postrzegania okresu pozostawania bez pracy jako czasu, w którym stron nie łączył stosunek pracy.

Jeśli chodzi o rozumienie mechanizmu użytego w art. 51 § 1 zd. 2 k.p., należy wskazać za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 17 września 2008 roku, I PK 1/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 37), że z powyższego przepisu wynika wyłącznie fikcja prawna, zgodnie z którą nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia, czasu pozostawania bez pracy wskutek wadliwego wypowiedzenia, za który to okres nie przyznano wynagrodzenia. Jest to okres „pozostawania bez pracy”, a więc okres, w którym stosunek pracy nie istnieje, czyli bez wyraźnej normy prawnej nie może być on zaliczony do stażu pracy czy traktowany jak okres zatrudnienia, w którym można nabyć uprawnienia pracownicze.

Unijne prawo i orzecznictwo

Po przedstawieniu stanu prawnego i orzecznictwa krajowego należy przypomnieć podstawowe regulacje unijne w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego oraz pokrótce zarysować poglądy Trybunału zawarte w jego dotychczasowym orzecznictwie.

Zgodnie z art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/391, dalej: „KPP”) zatytułowanym *Należyte i sprawiedliwe warunki pracy*:

1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

Szczegółowa regulacja prawa do urlopu zawarta jest w dyrektywie 2003/88/WE, która w art. 7 zatytułowanym *Urlop roczny* stanowi:

1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Poglądy Trybunału w zakresie prawa do płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego można zrekapitulować następująco:

- prawo do płatnego urlopu ustanowione w art. 31 ust. 2 KPP stanowi zasadę socjalnego prawa Unii Europejskiej o szczególnej wadze, od której nie można odstąpić i której wdrożenie przez właściwe organy krajowe może zostać przeprowadzone jedynie w granicach wyraźnie określonych w dyrektywie 2003/88/WE (wyrok TSUE z dnia 20 lipca 2016 roku w sprawie Hans Maschek przeciwko Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, pkt 25; wyrok TSUE z dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie Gülay Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, pkt 15);
- prawo do płatnego urlopu składa się z dwóch elementów: prawa do urlopu i prawa do otrzymania wynagrodzenia w okresie urlopu (wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer i Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn, C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, pkt 39);
- artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE – zgodnie z którym płatny urlop nie może zostać zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy ustaje stosunek pracy – nie może być interpretowany w sposób zawężający ze szkodą dla praw, które pracownik z niego czerpie (wyrok TSUE z dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie Gülay Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, pkt 22);
- cel tego prawa, polegającego z jednej strony na umożliwieniu pracownikowi odpoczynku od pracy, a z drugiej strony na zapewnieniu mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyrok TSUE z dnia 20 stycznia 2009 roku w sprawie Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, pkt 25; wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 roku w sprawie Tribunalul Botoşani, Ministerul Justiţiei przeciwko Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, pkt 27), opiera się na założeniu, że pracownik faktycznie pracował w okresie rozliczeniowym, a zatem ze względu na swoje zdrowie i bezpieczeństwo musi skorzystać z okresu wytchnienia. W związku z tym

prawa do corocznego płatnego urlopu zasadniczo powinny być określone na podstawie okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 roku w sprawie Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției przeciwko Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, pkt 28);

- prawo do otrzymania ekwiwalentu za coroczny urlop niewykorzystany w momencie rozwiązania stosunku pracy jest związane z charakterem prawa do corocznego płatnego urlopu. W tym względzie prawo to może być przedmiotem ograniczeń jedynie przy poszanowaniu ścisłych warunków określonych w art. 52 ust. 1 KPP, a w szczególności zasadniczej treści tego prawa. W związku z tym państwa członkowskie nie mogą odstąpić od zasady, zgodnie z którą prawo do corocznego płatnego urlopu nie może wygasnąć z końcem okresu rozliczeniowego lub dozwolonego okresu przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku gdy pracownik nie był w stanie skorzystać z urlopu (wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 roku w sprawie Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, pkt 56–59);
- prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop zostaje przyznane, jeżeli przed zakończeniem stosunku pracy pracownik nie mógł z niego skorzystać:
 - » ponieważ przebywał na zwolnieniu chorobowym przez cały okres (lub jego część) rozliczeniowy lub okres dozwolonego okresu przeniesienia (wyroki TSUE: z dnia 20 stycznia 2009 roku w sprawie Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, pkt 62; z dnia 20 lipca 2016 roku w sprawie Hans Maschek przeciwko Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, pkt 31; z dnia 29 listopada 2017 roku w sprawie Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, pkt 65);
 - » ponieważ pracownik zmarł, gdyby uznać, że obowiązek wypłaty takiego ekwiwalentu wygasa z powodu ustania stosunku pracy w wyniku śmierci pracownika, zdarzenie losowe pociągnęłoby za sobą z mocą wsteczną całkowitą utratę prawa do corocznego płatnego urlopu ustanowionego prawem Unii Europejskiej (wyroki TSUE: z dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie Gülay Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, pkt 25, 26 i 30; z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Sebastian W. Kreuziger przeciwko Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, pkt 33).

Wyrok TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19

W omawianym wyroku z dnia 25 czerwca 2020 roku wydanym w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19 Trybunał – odwołując się do przedstawionych w poprzedniej części tekstu poglądów – w pierwszej kolejności przypomniał, iż prawo do corocznego

płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, w związku z czym nie może być ono interpretowane zawężająco, a państwa członkowskie nie mogą uzależniać jego istnienia od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych. Nadto Trybunał wskazał, iż prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego ma podwójny cel (z jednej strony umożliwia pracownikowi odpoczynek od zadań wynikających z umowy o pracę, a z drugiej ma zapewnić mu okres wytchnienia i wolnego czasu) odróżniający prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego od innych rodzajów urlopów realizujących inne cele. Pierwszy cel urlopu wypoczynkowego zakłada, że pracownik wykonywał działalność zawodową, uzasadniającą, w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia na mocy dyrektywy 2003/88/WE, skorzystanie przez niego z okresu odpoczynku, wytchnienia i czasu wolnego. Jednakże już w swoich wcześniejszych orzeczeniach Trybunał dopuścił możliwość nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, pomimo iż pracownik nie wypełniał swoich obowiązków. W ocenie Trybunału dyrektywa 2003/88/WE nie pozwala państwom członkowskim ani na wyłączenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ani na ustanowienie przepisów przewidujących wygaśnięcie tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia tego prawa ustalonego przez prawo krajowe, w razie gdyby pracownik nie mógł z niego skorzystać (wyroki TSUE: z dnia 20 stycznia 2009 roku w sprawie Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, pkt 47–48; z dnia 29 listopada 2017 roku w sprawie Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, pkt 51). Może to mieć miejsce na przykład w sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby (wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2012 roku w sprawie Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo). Nadto Trybunał wykluczył możliwość zmniejszenia minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi na mocy prawa Unii w sytuacji, gdy pracownik nie mógł świadczyć pracy ze względu na chorobę (wyrok TSUE z dnia 19 września 2013 roku w sprawie Komisja Europejska przeciwko Guidowi Strackowi, C-579/12 RX-II, ECLI:EU:C:2013:570, pkt 34).

Trybunał, orzekając we wcześniejszych wyrokach w przedmiocie prawa do urlopu wypoczynkowego za okres nieświadczenia pracy z powodu choroby, argumentował odstąpienie od ogólnej zasady, wynikającej z przedstawionych wcześniej celów prawa do urlopu wypoczynkowego (urlop służy wypoczynkowi pracownika, który wykonywał obowiązki służbowe) w ten sposób, że wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest co do zasady nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika (wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 roku w sprawie Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției przeciwko Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, pkt 32). Tymczasem pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy z powodu zwolnienia uznanego następnie przez sąd za niezgodne z prawem jest co do zasady – podobnie jak w przypadku choroby – nieprzewidywalne i niezależne od woli

pracownika. W związku z tym – w ocenie Trybunału – okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a dniem przywrócenia pracownika do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu powinien – do celów ustalenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – być zrównoważony z okresem rzeczywistego świadczenia pracy.

Skutkiem uznania przez Trybunał, iż jego dotychczasowe orzecznictwo dotyczące prawa do urlopu dla pracownika, który nie świadczył pracy z powodu choroby, należy zastosować odpowiednio w sytuacji przywrócenia pracownika do pracy orzeczeniem sądu w wyniku niezgodnego z prawem zwolnienia, jest konieczność rozważenia interesów pracodawcy. Trybunał kieruje się tutaj przede wszystkim potrzebą ochrony pracodawcy przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika w pracy oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy mogącymi te nieobecności powodować. Mając na uwadze ochronę interesów pracodawcy, Trybunał uznał, iż art. 7 dyrektywy 2003/88/WE nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, ograniczającym – przez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – możliwość kumulacji wymiaru takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 roku w sprawie Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo). Jednakże w realiach rozpoznawanych spraw Trybunał doszedł do przekonania, że ochrona interesów pracodawcy nie wydaje się ściśle niezbędna i nie uzasadnia odstępstwa od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Trybunał wziął tu pod uwagę, iż pracownik został pozbawiony możliwości skorzystania z prawa do urlopu wypoczynkowego na skutek niezgodnego z prawem działania pracodawcy, a jak wskazano w powołanym wyroku, pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, winien ponieść wszelkie tego konsekwencje (pkt 63).

Wskutek tych rozważań Trybunał udzielił następującej odpowiedzi w przedmiocie prawa do urlopu wypoczynkowego: art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy z tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy.

Mając już odpowiedź na pytanie, czy pracownik w przypadku przywrócenia go do pracy nabywa prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego za okres przypadający pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, rozstrzygnięcie kwestii prawa do ekwiwalentu w przypadku niewykorzystania tak nabytego prawa do urlopu jawi się jako stosunkowo oczywiste. Trybunał przywołał tu jedynie dla porządku swoje wcześniejsze orzeczenia odnoszące się do ekwiwalentu jako jednego z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego będącego podstawową zasadą prawa socjalnego Unii Europejskiej, wyrażoną w art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 roku dotyczącej

niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 1993, nr 307/18), art. 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz wyraźnie potwierdzonej jako prawo podstawowe w art. 31 ust. 2 KPP. Przy czym w skład tego prawa podstawowego wchodzi też prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także – jako prawo współistotne prawu do corocznego „płatnego” urlopu wypoczynkowego – prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer oraz w sprawie Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn, C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, pkt 58). Trybunał podkreślił także, że prawo do ekwiwalentu pieniężnego uwarunkowane jest tylko przez ustanie stosunku pracy i niewykorzystanie przez pracownika całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał on prawo w chwili ustania stosunku pracy (wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Sebastian W. Kreuziger przeciwko Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, pkt 31). W tym względzie z tego wyroku Trybunału wynika, że wspomniany przepis stoi na przeszkodzie ustawodawstwu lub praktykom krajowym, które przewidują, że w razie ustania stosunku pracy pracownikowi nie jest wypłacany żaden ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy, w szczególności z uwagi na to, że przez całość lub część okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia przebywał na zwolnieniu chorobowym (pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

Mając to na uwadze, a także treść odpowiedzi na pytanie pierwsze, Trybunał uznał, że jeśli pracownik po przywróceniu do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia zostaje ponownie zwolniony z pracy, może w chwili tego nowego zwolnienia ubiegać się na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy, w tym za okres między dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia go do pracy. Przy czym jeśli w tym okresie pracownik podjął inną pracę, nie może jednak dochodzić od poprzedniego pracodawcy prawa do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym świadczył tę nową pracę.

W konsekwencji Trybunał odpowiedź na drugie pytanie sformułował w następujący sposób: art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania stosunku pracy po tym, jak zainteresowany pracownik został zwolniony z pracy niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, pracownik ten nie ma prawa do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, iż przepisy polskiego prawa pracy i powstałe na ich kanwie orzecznictwo przypominają rozwiązania i poglądy przedstawione w pytaniach prawnych sformułowanych

przez sądy bułgarski i włoski. Warto sobie zatem zadać w tym miejscu pytanie, czy omawiany wyrok TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku może doprowadzić do zmiany dotychczasowej linii orzeczniczej sądów polskich?

Próbując przewidzieć wpływ wyroku wydanego przez Trybunał w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19 na polskie orzecznictwo, należy zacząć od przypomnienia poglądów Trybunału odnośnie do skutków jego orzeczeń, a także co do zakresu oddziaływania dyrektyw w aspekcie wertykalnym i horyzontalnym.

I tak w pierwszej kolejności Trybunał nakazuje sądom, aby stosując prawo krajowe, interpretowały je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak aby doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47) (wyroki TSUE: z dnia 16 maja 2019 roku w sprawie Christa Plessers przeciwko PREFACO NV i Belgische Staat, C-509/17, ECLI:EU:C:2019:424; z dnia 19 kwietnia 2016 roku w sprawie Dansk Industri (DI) przeciwko Suceession Karsten Eigil Rasmussen, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

Dopiero w sytuacji, gdy interpretacja prounijna nie jest możliwa, Trybunał ustanawia wobec sądów krajowych obowiązek niestosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z prawem Unii Europejskiej celem zapewnienia pełnego stosowania prawa unijnego i ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom (wyroki TSUE: z dnia 7 września 2017 roku w sprawie H. przeciwko Land Berlin, C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637 pkt 70; z dnia 25 listopada 2010 roku w sprawie Günter Fuß przeciwko Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 19 kwietnia 2016 roku w sprawie Dansk Industri (DI) przeciwko Suceession Karsten Eigil Rasmussen, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278, pkt 37).

Mając to na uwadze, wydaje się, iż w rozważanym zakresie dla stosowania przez polskie sądy pracy art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE w rozumieniu nadanym wyrokiem TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku wystarczające będzie posłużenie się pierwszym z opisanych narzędzi, czyli interpretacją prounijną.

W dalszej kolejności należy przyjrzeć się skuteczności urlopowych regulacji unijnych w aspekcie wertykalnym i horyzontalnym. I tak Trybunał przyjmuje, iż jednostki mogą powoływać się przed sądami krajowymi w sporach przeciwko państwu na przepisy nietransponowanej terminowo dyrektywy, o ile przepisy te spełniają kryterium bezwarunkowości i wystarczającej precyzyjności (wyroki TSUE: z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Sebastian W. Kreuziger przeciwko Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, pkt 20–21; z dnia 24 stycznia 2012 roku w sprawie Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo). Przy czym powoływanie się przez jednostki na dyrektywę względem państwa jest możliwe niezależnie od charakteru, w jakim państwo występuje w sporze – czy to jako pracodawca, czy też jako organ władzy publicznej. Przedstawiony pogląd uzasadniony jest koniecznością unikania sytuacji, w której państwo mogłoby odnieść korzyść z naruszenia prawa Unii Europejskiej (wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2012 roku w sprawie Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo). Jednocześnie

Trybunał przesądził już, że omawiany art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE spełnia wymienione kryteria bezwarunkowego i dostatecznie jasnego charakteru, albowiem nakłada na państwa członkowskie w sposób jednoznaczny wyraźny obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu, który nie jest obwarowany żadnym warunkiem co do stosowania wyrażonej w nim zasady dotyczącej korzystania przez każdego pracownika z płatnego corocznego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni (wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer i Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn, C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, pkt 72).

W zakresie skutku horyzontalnego omawianych regulacji unijnych Trybunał wypowiedział się we wspomnianym już wyroku z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer i Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn (C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871), orzekając, iż obowiązek stosowania prounijnej interpretacji przepisów prawa krajowego, a gdy jest to niemożliwe – pominięcia stosowania przepisów krajowych niezgodnych z regulacjami unijnymi, spoczywa na sądzie krajowym na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz art. 31 ust. 2 KPP, w przypadku gdy spór dotyczy następcy prawnego i pracodawcy posiadającego status organu władzy publicznej, oraz na mocy drugiego z tych przepisów, w przypadku gdy spór powstaje między następcą prawnym a pracodawcą prywatnym. Co za tym idzie, Trybunał uznał, iż w sporach o prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego między podmiotami prywatnymi (aspekt horyzontalny) pracownik co prawda nie może się powoływać na przepisy dyrektywy 2003/88/WE, jednakże dopuszczalne jest wywodzenie przez niego roszczeń urlopowych wprost na podstawie o art. 31 ust. 2 KPP, albowiem wynikające z tego przepisu prawo do corocznego płatnego urlopu posiada zarówno charakter imperatywny, jak i bezwarunkowy, a jego istnienie nie wymaga uszczegółowienia w przepisach prawa unijnego ani prawa krajowego, które mają jedynie określać dokładny czas trwania corocznego urlopu oraz, w stosownych przypadkach, niektóre warunki korzystania z tego prawa. Na poparcie tej tezy w zakresie skutku horyzontalnego Trybunał przypomniał, iż prawo do płatnego urlopu ustanowione w art. 31 ust. 2 KPP stanowi zasadę socjalnego prawa Unii o szczególnej wadze, od której nie można odstąpić i której wdrożenie przez właściwe organy krajowe może zostać przeprowadzone jedynie w granicach wyraźnie określonych w dyrektywie 2003/88/WE, zaś sama Karta praw podstawowych Unii Europejskiej stosownie do art. 6 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/13) ma tę samą moc prawną co traktaty (wyrok TSUE z dnia 22 listopada 2011 roku w sprawie KHS AG przeciwko Winfriedowi Schultemu, C-214/10, ECLI: EU:C:2011:761, pkt 37).

Podsumowując, należy uznać, iż wyrok TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku wydany w połączonych sprawach C-762/18, C-37/19 może doprowadzić do zmiany dotychczasowej linii orzeczniczej polskich sądów pracy w zakresie prawa do urlopu za czas pozostawania bez pracy (art. 51 k.p.) i to bez względu na charakter pracodawcy, to jest niezależnie od tego, czy pracodawca stanowi emanację państwa, czy też jest podmiotem prywatnym. Orzekając zgodnie z omawianym wyrokiem, sądy winny jednakże uwzględnić następujące zastrzeżenia. Po pierwsze muszą mieć na uwadze, że przedmiotowe prawo do urlopu (a co za tym idzie – prawo do ekwiwalentu) jest warunkowane w ocenie Trybunału niepodjęciem pracy u nowego pracodawcy. Po drugie, że Trybunał ogranicza zakres stosowania dyrektywy do minimalnego

wymiaru rocznego urlopu wypoczynkowego (20 dni). W zakresie przekraczającym ten wymiar pozostawia swobodę regulacyjną państwom członkowskim, oczywiście z zastrzeżeniem, iż zostaną poszanowane inne zasady podstawowe prawa unijnego, jak na przykład zakaz dyskryminacji (wyrok TSUE z dnia 19 listopada 2019 roku w sprawie Terveys- ja sosiaalialan neuvottelu- järjestö (TSN) ry przeciwko Hyvinvointialan liitto ry i Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry przeciwko Satamaoperaattorit ry, C-609/17 i C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, pkt 37–38 i powołane tam wyroki).

Bibliografia

Góral Z. (2020) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, LEX.
Jaśkowski K., Maniewska E. (2021) *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX.

Orzecznictwo

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 roku, I PKN 112/97, OSNAPiUS 1998, nr 4, poz. 116.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991 nr 4, poz. 45.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1995 roku, I PZP 10/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 228.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2006 roku, I PK 144/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 68.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 roku, I BP 1/06, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 216.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 roku, III PK 261/06, LEX nr 509048.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2008 roku, I PK 1/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 37.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 roku, II PK 265/09, LEX nr 602244.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 roku, II PK 272/10, LEX nr 896486.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 roku, I PK 272/10, LEX nr 1001283.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 roku, I PK 27/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 96.
Wyrok TSUE z dnia 20 stycznia 2009 roku w sprawie Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18.
Wyrok TSUE z dnia 25 listopada 2010 roku w sprawie Günter Fuß przeciwko Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717.
Wyrok TSUE z dnia 22 listopada 2011 roku w sprawie KHS AG przeciwko Winfriedowi Schultemu, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761.
Wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2012 roku w sprawie Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33.
Wyrok TSUE z dnia 19 września 2013 roku w sprawie Komisja Europejska przeciwko Guidowi Strackowi, C-579/12 RX-II, ECLI:EU:C:2013:570.
Wyrok TSUE z dnia 12 czerwca 2014 roku w sprawie Gülay Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755.

- Wyrok TSUE z dnia 19 kwietnia 2016 roku w sprawie Dansk Industri (DI) przeciwko Sucession Karsten Eigil Rasmussen, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278.
- Wyrok TSUE z dnia 20 lipca 2016 roku w sprawie Hans Maschek przeciwko Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576.
- Wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 roku w sprawie Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd i Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914.
- Wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 roku w sprawie Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției przeciwko Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799.
- Wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Sebastian W. Kreuziger przeciwko Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872.
- Wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 roku w sprawie Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer i Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn, C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871.
- Wyrok TSUE z dnia 16 maja 2019 roku w sprawie Christa Plessers przeciwko PREFACO NV i Belgische Staat, C-509/17, ECLI:EU:C:2019:424.
- Wyrok TSUE z dnia 19 listopada 2019 roku w sprawie Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry przeciwko Hyvinvointialan liitto ry i Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry przeciwko Satamaoperaattorit ry, C-609/17 TSN, ECLI:EU:C:2019:981.
- Wyrok TSUE z dnia 25 czerwca 2020 roku w sprawach QH przeciwko Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i CV przeciwko Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504.

Akty prawa międzynarodowego

- Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 1993, nr 307/18.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 2003, nr 299/9.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/391.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47.
- Traktat o Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/13.

Akty prawa krajowego

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.