



Autor: Tomasz Rygus

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

Bezprawne rozwiązanie umowy o pracę a prawo do urlopu wypoczynkowego - wyrok TSUE

Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że pracownikowi przywróconemu przez sąd do pracy należy się urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. Natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy – ma on prawo do świadczenia pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał.

Tak orzekł Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19. Uznał wówczas, że art. 7 ust. 1 i 2 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dyrektywy 2003/88) stoją na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, według którego 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 (lub prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop) z tego względu, że podczas tego okresu nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy.

## DWIE SPRAWY, DWA KRAJE

Sprawa dotyczyła pracownicy szkoły, którą w kwietniu 2004 r. zwolniono z pracy. Po zaskarżeniu zwolnienia bułgarski sąd rejonowy prawomocnym wyrokiem stwierdził jego niezgodność z prawem, skutkiem czego kobieta została przywrócona do pracy w listopadzie 2008 r. Kilka dni później pracownica została ponownie zwolniona. Nie zaskarżyła już jednak decyzji o zwolnieniu. W lipcu 2009 r. wniosła pozew przeciwko szkole m.in. o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od kwietnia 2004 r. do listopada 2008 r.

W toku instancji sprawa trafiła do sądu kasacyjnego, który uznał, że oddalenie powództwa kobiety było zgodne z aktualnym orzecznictwem bułgarskim. Pracownica nie zgadzała się z rozstrzygnięciem sądu kasacyjnego i wniosła powództwo o odszkodowanie za szkody, jakie poniosła w następstwie naruszenia przez sąd kasacyjny prawa Unii, w szczególności art. 7 Dyrektywy 2003/88, na którym opierała swoje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym nie mogła z niego skorzystać w związku z bezprawnym zwolnieniem. Sąd rozpoznający sprawę zwrócił się do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi w tym zakresie.

Podobny przebieg miała sprawa, w której pytanie prejudycjalne do Trybunału skierował sąd włoski. W tym przypadku pracownica, która była dwukrotnie zwalniana i przywracana do pracy, domagała się ekwiwalentu pieniężnego za okresy pomiędzy każdym zwolnieniem a sądowym rozstrzygnięciem o uznaniu zwolnienia za niezgodne z prawem. Początkowo uznane roszczenia kobiety w zakresie wypłaty ekwiwalentu urlopowego oddalił włoski sąd kasacyjny z uzasadnieniem, że w owym czasie nie świadczyła ona pracy na rzecz pracodawcy. W wyniku zaskarżenia również tego rozstrzygnięcia kolejny włoski sąd zwrócił się do TSUE z pytaniem, czy art. 7 ust. 2 Dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych UE stoją na przeszkodzie praktyce krajowej, zgodnie z którą w przypadku ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu za należyty, lecz niewykorzystany urlop, nie

przysługuje pracownikowi, gdy nie mógł on z niego skorzystać przed zakończeniem stosunku pracy ze względu na niezgodną z prawem przyczynę leżącą po stronie pracodawcy, za okres od zwolnienia do przywrócenia do pracy.

Prezes pierwszej izby Trybunału zdecydował o łącznym rozpoznaniu powyższych spraw.

#### UNIJNE GWARANCJE

Art. 7 Dyrektywy 2003/88 nakłada na państwa członkowskie obowiązki w zakresie zapewnienia każdemu pracownikowi urlopu rocznego w wymiarze co najmniej czterech tygodni zgodnie z warunkami przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym. Stanowi ponadto, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu, chyba że stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Art. 31 Karty praw podstawowych UE ustanawia standardy w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i godności pracownika, jak również ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz prawo do okresów odpoczynku i corocznego płatnego urlopu.

#### ZDANIEM TRYBUNAŁU

Trybunał przytoczył swoje wcześniejsze orzecznictwo w zakresie prawa socjalnego UE. Wskazał przede wszystkim na zakaz zawężającej interpretacji prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (C-178/15) oraz brak możliwości uzależniania istnienia uprawnienia do urlopu od spełniania jakichkolwiek warunków wstępnych (C-214/16). Mimo że wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być, co do zasady, obliczany w oparciu o okresy rzeczywistego świadczenia pracy (C-12/17), to w niektórych szczególnych sytuacjach prawa do urlopu nie można uzależniać od tego warunku (C-282/10). Jako przykład takiej sytuacji Trybunał przytoczył niezdolność do pracy z powodu choroby jako zdarzenia nieprzewidywalnego i niezależnego od woli pracownika.

Do tego samego rodzaju zdarzeń TSUE zakwalifikował pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy z powodu zwolnienia uznanego później za niezgodne z prawem. Zasadniczo to zdarzenie jest bowiem również nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika. Wskazał ponadto, że pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, powinien ponieść wszystkie tego konsekwencje (C-214/16). W rezultacie pracownik przywrócony do pracy ma prawo domagać się skorzystania z pełnego wymiaru corocznego płatnego urlopu nabytego w okresie pomiędzy bezprawnym zwolnieniem a przywróceniem. Zgodnie zaś z art. 7 ust. 2 Dyrektywy 2003/88 może domagać się wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Jeżeli jednak w okresie pomiędzy zwolnieniem a przywróceniem pracownik podjął inną pracę, nie może dochodzić prawa do skorzystania z urlopu lub wypłaty ekwiwalentu od poprzedniego pracodawcy.

#### TOMASZ RYGUS MŁODSZY PRAWNIK W [KRAKOWSKIM ODDZIALE RÖDL & PARTNER](#)

Omawiane orzeczenie TSUE stoi w kontrze do dotychczasowej praktyki sądów polskich. Sąd Najwyższy konsekwentnie negował prawo do nabycia przez pracownika, który został przywrócony do pracy, uprawnień uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy (m.in. do urlopu wypoczynkowego) za okres między zwolnieniem a przywróceniem (np. I PK 27/15). Brak nabywania uprawnień urlopowych w tym okresie był uzasadniany w szczególności treścią art. 51 kodeksu pracy oraz wywieraniem przez orzeczenie o przywróceniu do pracy skutku ex nunc. W świetle aktualnego orzecznictwa unijnego taka praktyka sądów polskich nie zapewnia należytego poszanowania prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, ustanowionego przepisami UE. Nie można wykluczyć zgłaszania podobnych roszczeń także w krajowych procesach pracowniczych, co może zwiększyć kwoty wypłacane przez pracodawców pracownikom zwalnianym niezgodnie z prawem.