

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Prawo do urlopu wypoczynkowego (ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy) po sądowym przywróceniu pracownika do pracy – prounijnna wykładnia prawa krajowego

Entitlement to annual leave (annual leave equivalent) after judicial reinstatement of an employee – a pro-EU interpretation of national law

Streszczenie

Autorka omawia precedensowe rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (wyrok z 4 grudnia 2024 r., II PSKP 18/24), w którym wyjaśniono, że przepis art. 171 § 1 w związku z art. 57 § 4 oraz art. 51 § 1 zdanie drugie k. p. można zinterpretować prounijnnie tak, aby zapewnić pracownikowi przywróconemu do pracy prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty w okresie pozostawania bez pracy.

Słowa kluczowe

urlop wypoczynkowy; ekwiwalent za urlop wypoczynkowy; orzecnictwo TSUE; prounijnna wykładnia prawa; skuteczność prawa unijnego

JEL: K31

Abstract

The author discusses a precedent-setting decision of the Court (judgment of 4 December 2024, II PSKP 18/24), which clarifies that the provision of Article 171 § 1 in connection with Article 57 § 4 and Art. 51 § 1 second sentence of the Labour Code can be interpreted pro-unionistically so as to ensure that a reinstated employee is entitled to a cash equivalent for unused annual leave acquired during the period of unemployment.

Keywords

annual leave; annual leave equivalent; CJEU case law; pro-EU interpretation of law; effectiveness of EU law

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U.UE.L.2003.299.9 (dalej: dyrektywa 2003/88), 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 (ust. 1). Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu (ust. 2).

Co istotne, według wykładni dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 25 czerwca 2020 r. w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19,¹ art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 stoi na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym za ten okres pracownikowi nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego z tego względu, że podczas niego nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy. Z tezy 2 wskazanego wyroku wynika natomiast, że jeżeli pracownik, po przywróceniu

do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia, zostaje ponownie zwolniony z pracy, to może w chwili tego nowego zwolnienia ubiegać się na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 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. W uzasadnieniu (pkt 79) TSUE wskazał na wyjątek od tych obu tez, według którego w przypadku podjęcia w tym okresie pracy u innego pracodawcy, tylko ten pracodawca jest obowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu za czas pracy u niego.

W prawie polskim art. 51 § 1 k.p. i art. 57 § 4 k.p. zalicza do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który pracownik ma prawo do świadczenia od pracodawcy w postaci wynagrodzenia za pracę. Natomiast okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie jest uważany za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1 zd. 2 k.p.). Zaliczenie do prawa do urlopu okresu wskazanego przez TSUE stanowi zatem dodatkową sankcję wobec pracodawcy wadliwie rozwiązującego umowę

o pracę, która nie jest przewidziana w Kodeksie pracy (Jaśkowski, 2025).

Do zagadnienia tego odniósł się szczegółowo Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 2024 r., II PSKP 18/24 (OSNP 2025, nr 7, poz. 65).

Ad casum powód dochodził zapłaty ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia, w którym rozwiązano z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, do dnia powrotu do pracy po przywróceniu do pracy. W ocenie powoda, dotychczasowa linia orzecznicza, zgodnie z którą prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje jedynie osobie wykonującej pracę, a czas pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu nie jest okresem zatrudnienia, lecz jedynie podlega wliczeniu do tego okresu, jest sprzeczna z prawem unijnym.

Odnosząc się do tak sformułowanego roszczenia Sądu Najwyższy wskazał, że przepis art. 171 § 1 w związku z art. 57 § 4 oraz art. 51 § 1 zdanie drugie k.p. można zinterpretować prounijnie tak, aby zapewnić pracownikowi przywróconemu do pracy prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty w okresie pozostawania bez pracy, przysługujące zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE według wykładni dokonanej przez TSUE w wyroku w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19.

Sąd uznał, że w sprawach unijnych przełożenie standardu wspólnotowego na krajowy oznacza, że naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie może polegać, między innymi, na niedokonaniu prounijnej wykładni.

W sprawie Sąd powszechny uznał, że wykładnia dyrektywy 2003/88, dokonana w powołanym wyroku TSUE, nie wiąże go w rozpoznawanej sprawie, ponieważ wiąże tylko sąd, który zadał pytanie prejudycjalne oraz sądy orzekające w toku instancji. Zdaniem Sądu Najwyższego, zajęcie takiego stanowiska wskazywało na całkowite niezrozumienie przez Sąd powszechny mechanizmu pytań prejudycjalnych i ich znaczenia dla realizacji zasady jednolitej interpretacji i stosowania prawa Unii Europejskiej we wszystkich Państwach Członkowskich. Wykładnia prawa UE dokonana przez TSUE w takim wyroku wiąże bowiem wszystkie sądy i organy administracji państw członkowskich. Sąd Najwyższy zwracał na to uwagę wielokrotnie (zob. na przykład wyroki: z 6 kwietnia 2017 r., III SK 15/16, OSNP 2018 nr 5, poz. 69; z 10 kwietnia 2019 r., II UK 504/17, OSNP 2020 nr 2, poz. 19; z 5 grudnia 2019 r., III PO 7/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 38). Związanie tą wykładnią działa niezależnie od rodzaju postępowania przed TSUE, w którym została ona dokonana (na przykład sąd krajowy jest związany wykładnią prawa unijnego dokonaną w wyroku TSUE w sprawie ze skargi Komisji Europejskiej przeciwko państwu członkowskiemu, zob. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2006 r., III CSK 112/05, OSNC 2007 nr 5, poz. 73). Wiążąca moc wykładni dokonywanej przez Trybunał we wszystkich innych sprawach, w których stosowany jest ten sam przepis prawa UE, potwierdzona wprost przez TSUE w sprawie C-8/08², nie

ma oparcia w przepisie prawa pierwotnego, lecz jest konsekwencją powołanej wyżej zasady. Dlatego wydanie orzeczenia na podstawie wykładni prawa unijnego, odbiegającej od rozumienia przepisu prawa unijnego dokonanej przez TSUE, prowadzi do naruszenia prawa unijnego i, co do zasady, będzie uzasadniało zarzut naruszenia art. 267 TFUE w związku z art. 4 ust. 3 TUE (traktowanych jako przepisy procesowe) przy wykazaniu wpływu na wynik sprawy przejawiający się w wadliwym zastosowaniu przepisów unijnego prawa materialnego zinterpretowanych przez TSUE (gdy są to przepisy prawa unijnego bezpośrednio skuteczne) lub wadliwej wykładni wchodzących w ich zakres zastosowania przepisów prawa krajowego (gdy z uwagi na brak lub ograniczenia bezpośredniego skutku należało dokonać ich prounijnej wykładni).

Sąd Najwyższy wyjaśnił także, że zastosowaniu przez sąd polski wskazanego wyroku TSUE, nie stoi na przeszkodzie fakt, że w prawie polskim rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia uznaje się za bezskuteczne, a nie za nieważne, zaś reaktywacja stosunku pracy odbywa się – w konsekwencji – *ex nunc* a nie *ex tunc*. Użyty przez Trybunał zwrot „nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia” obejmuje bowiem również takie konstrukcje prawa krajowego.

Ponadto Sąd Najwyższy uwzględnił, że w wyroku w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 TSUE dokonał wykładni powołanych przepisów dyrektywy 2003/8, kierując się następującym rozumowaniem, wspólnym zarówno dla samego prawa do urlopu wypoczynkowego za okres między rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy, jak i prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nabyty i niewykorzystany w tym okresie. Po pierwsze, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco (pkt 73). Po drugie, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie pozwala państwom członkowskim ani na wyłączenie możliwości nabycia 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 (pkt 64; z odwołaniem do wyroku z 29 listopada 2017 r., *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 51). Z kolei art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza ustaniem stosunku pracy oraz niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał on prawo w chwili ustania stosunku pracy (pkt 84; z odwołaniem do wyroku z 6 listopada 2018 r., *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 31). Po trzecie, pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (pkt 77; z odwołaniem do wyroku z 6 listopada 2018 r., *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 51). W konsekwencji pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, powinien ponieść wszystkie tego konsekwencje (pkt 77; z odwołaniem do

wyroku z 29 listopada 2017 r., *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63). Po czwarte, pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy z powodu zwolnienia uznanego następnie za niezgodne z prawem, jest, co do zasady, nieprzewidywalne i niezależne od woli tego pracownika (pkt 67, analogicznie do niemożności skorzystania z urlopu wypoczynkowego z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą w trakcie trwania stosunku pracy, pkt 66). Nieświadczenie pracy na rzecz pracodawcy jest spowodowane działaniami samego pracodawcy, które doprowadziły do niezgodnego z prawem zwolnienia, bez czego ów pracownik mógłby świadczyć pracę w tym okresie i skorzystać z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego (pkt 68 i 76).

Z powyższego rozumowania, którym Sąd Najwyższy jest związany niezależnie od pewnych zastrzeżeń (z uwagi na brak realizacji celów urlopu wypoczynkowego w przypadku nieświadczenia pracy w okresie między zwolnieniem a przywróceniem do pracy) i które musi zaakceptować oraz wdrożyć w swojej praktyce orzeczniczej, wynika, że prawo pracownika do ekwiwalentu za urlop w takich stanach faktycznych, jak w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 (a także w sprawie niniejszej), stanowi swoistą dodatkową sankcję dla pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy. Rozumowanie to nie zostało przy tym zawężone do formy i skutków orzeczenia przywracającego do pracy przewidzianych w systemach prawnych, w których skierowano pytania prejudycjalne. Nie wskazuje także na to, że prawo do ekwiwalentu przysługuje jedynie pracownikom, których stosunek prawny został reaktywowany na mocy orzeczenia sądu *ex tunc*. Dopiero w konkluzjach powyższego rozumowania (pkt 78 dla pytania w sprawie C-762/18 oraz pkt 86 dla pytania w obu sprawach) pojawiło się sformułowanie „stwierdzenie nieważności zwolnienia na mocy orzeczenia sądu” jako przesłanka nabycia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W ocenie Sądu Najwyższego, nie jest to jednak rzeczy-

wista przesłanka zawężająca zakres zastosowania wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 tylko do tych systemów prawnych, w których naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy prowadzi do stwierdzenia nieważności oświadczenia woli pracodawcy w tym przedmiocie. Takie rozumienie sentencji wyroku TSUE w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 prowadziłoby do zróżnicowania ochrony pracowników między państwami członkowskimi w zależności od obowiązujących w ich systemach prawnych prawa pracy rozwiązań co do skutków wyroku przywracającego do pracy. Byłoby to nie do pogodzenia z zasadą jednolitej wykładni i stosowania prawa unijnego we wszystkich Państwach Członkowskich oraz z zasadą równości.

Odnosząc powyższe zapatrywania do okoliczności faktycznych sprawy, Sąd Najwyższy wskazał, że Sądy powszechne orzekające w sprawie, powinny dokonać pronijnej wykładni art. 171 § 1 (przepis dotyczący prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy) w związku z art. 57 § 4 (przepis odsyłający do odpowiedniego stosowania art. 51 k.p.) oraz art. 51 § 1 zdanie drugie k.p. ('Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia'). Ten ostatni przepis jest bowiem na tyle nieostry w swej treści, że w drodze wykładni możliwe jest nadanie mu takiego znaczenia, jakie wynikałoby z wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 dokonanej przez TS w sprawach C-762/18 oraz C-37/19. Sam art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie przyznawał *ad casum* powodowi żadnego uprawnienia, gdyż spór toczył się między pracownikiem a pracodawcą prywatnym. Ponieważ nie ustalono, by pozwany był emanacją państwa członkowskiego, powód nie mógł dochodzić roszczenia ani zarzucać skutecznie naruszenia samego art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 (zamiast wielu zob. wyrok TS z 7 sierpnia 2018 r., C-122/17, *Dawid Smith*, EU:C:2018:631).

Przypisy/Notes

¹ Wyrok TSUE z 25 czerwca 2020 r. w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19, *QH przeciwko Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, przy udziale: Prokuratura na Republika Bulgaria oraz CV przeciwko Iccrea Banca SpA, EU:C:2020:504.

² Wyrok TSUE z dnia 4 czerwca 2009 r., C-8/08 *T-Mobile Netherlands BV* i inni., EU:C:2009:343.

Bibliografia/References

Jaśkowski, K. (225). W: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el., art. 51.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.