t. LXI, nr 8/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.8.7

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-2762-4820
e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Prawo do niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy

The right to paid annual leave for the period from the dismissal to the reinstatement

Streszczenie
Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18, QH przeciwko Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, i C-37/19, CV przeciwko Iccrea Banca SpA, dotyczy prawa pracownika do niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. W myśl rozstrzygnięcia Trybunału pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym wskutek unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. Wyrok ten może mieć istotne znaczenie dla polskiej praktyki prawa pracy. Dotychczas bowiem polskie sądy interpretowały przepisy prawa w ten sposób, że w przypadku przywrócenia do pracy za okres pozostawania bez pracy, z uwagi na fakt, że okres ten nie jest faktycznym okresem zatrudnienia, pracownik nie nabywa uprawnień uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy, takich jak w szczególności prawo do urlopu wypoczynkowego[1].

Słowa kluczowe
prawo do corocznego płatnego urlopu, przywrócenie do pracy

JEL: K31

Abstract
The Court of Justice of the EU on 25 June 2020 issued a judgement in joined cases C-762/18, QH vs. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria and C-37/19, CV vs. Iccrea Banca SpA, concerning the right to paid annual leave for the period from the dismissal to the reinstatement. According to the ruling, a worker who has been unlawfully dismissed and subsequently reinstated by a ruling, is entitled to paid annual leave for the period from the date of dismissal until the date of reinstatement. This judgment seems to be important for Polish labour law practice. According to Polish jurisprudence, in the event of reinstatement, for the period of unemployment, due to the fact that this period is not the actual period of employment, the employee does not acquire rights dependent on remaining in an employment relationship, in particular, the right to paid annual leave.

Keywords
right to paid annual leave, reinstatement

Wyrok Trybunału zapadł na tle następujących stanów faktycznych. Sprawa C-762/18 dotyczyła zatrudnionej w szkole QH, która została przywrócona do pracy po stwierdzeniu przez sąd niezgodności z prawem jej zwolnienia. Po ponownym zwolnieniu wniosła przeciwko szkole, w której pracowała, powództwo dotyczące m.in. zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy. Sąd rejonowy w Płowdiwie (Bułgaria) oddalił powództwo QH, a sąd okręgowy w Płowdiwie utrzymał ten wyrok w mocy. Następnie sąd kasacyjny odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. W szczególności sąd kasacyjny uznał, że oddalenie przez sądy niższych instancji powództwa QH, która w istocie zmierzała do stwierdzenia, że pracownikowi, który został zwolniony niegodnie z prawem, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy na mocy prawomocnego wyroku sądu, było zgodne z jego aktualnym orzecznictwem. Na podstawie tego orzecznictwa za okres od dnia ustania stosunku pracy do przywrócenia zwolnionego niezgodnie z prawem pracownika na po-

przednio zajmowane stanowisko pracy, kiedy to pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy w ramach stosunku pracy, pracownik nie nabywa prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, a w przypadku ponownego zwolnienia pracodawca nie musi wypłacać pracownikowi za ten okres ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy. Następnie QH wniosła do sądu odsyłającego (sądu rejonowego w Chaskowie) powództwo przeciwko sądowi kasacyjnemu o zapłatę odszkodowania za szkody, jakie poniosła w następstwie naruszenia przez ten sąd prawa Unii. Zdaniem QH sąd kasacyjny powinien zastosować art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. 2003, L 299, s. 9) i uznać jej prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym nie mogła ona z niego skorzystać w związku z niezgodnym z prawem zwolnieniem. W tych okolicznościach sąd rejonowy w Chaskowie postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniami prejudycjalnymi.

Sprawa C-37/19 dotyczyła CV, pracownicy Iccrea Banca trzykrotnie zwalnianej oraz dwukrotnie przywracanej do pracy. CV wystąpiła z dwoma powództwami do sądu w Rzymie, który dwoma wyrokami nakazowymi zobowiązał Iccrea Banca do zapłaty na jej rzecz kwot należnych za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Po zakończeniu postępowania prowadzonego przez sąd w Rzymie w związku z wniesieniem przez Iccrea Banca sprzeciwów od wyroków nakazowych, a następnie postępowania prowadzonego przez sąd apelacyjny w Rzymie na skutek wniesienia przez CV apelacji od wyroków sądu w Rzymie, CV zaskarżyła wyroki sądu apelacyjnego w Rzymie do sądu odsyłającego (sądu kasacyjnego). Sąd apelacyjny uznał, że w okresie, którego dotyczą roszczenia CV, w rzeczywistości nie świadczyła ona pracy, zaś prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe przysługuje tylko w sytuacji rzeczywistego wykonywania działalności zawodowej w okresie rozliczeniowym. Sąd odsyłający dostrzegł potrzebę wyjaśnienia, czy na podstawie art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 7 dyrektywy 2003/88 pracownik, który został niezgodnie z prawem zwolniony, a następnie przywrócony do pracy, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w odniesieniu do okresu między jego zwolnieniem a przywróceniem do pracy. W tych okolicznościach sąd kasacyjny postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym.

Pytanie pierwsze w sprawie C-762/18 dotyczyło ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 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 wskutek unieważnienia 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 uwagi na to, że podczas tego okresu pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy. Na wstępie Trybunał przypomniał, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego stanowi zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze. Na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Prawo to zostało również uznane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawo to nie może być interpretowane zawężająco (wyrok w sprawie Sobczyszyn, C-178/15 i przytoczone tam orzecznictwo), zaś państwa członkowskie nie mogą uzależniać istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (wyrok w sprawie King, C-214/16 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał przypomniał również, że prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego ma podwójny cel, tj. umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyrok w sprawie Maschek, C-341/15 i przytoczone tam orzecznictwo). Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od innych rodzajów urlopów, realizujących inne cele, opiera się na założeniu, że w trakcie okresu rozliczeniowego pracownik rzeczywiście świadczył pracę. Dlatego też wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (wyrok w sprawie Dicu, C-12/17 i przytoczone tam orzecznictwo).

Następnie Trybunał zwrócił uwagę na szczególne sytuacje, w których mimo że pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, państwo członkowskie nie może uzależniać prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy. Taką sytuacją jest w szczególności nieobecność pracownika w okresie rozliczeniowym ze względu na zwolnienie chorobowe, ponieważ tego rodzaju pracowników należy traktować jak pracowników, którzy rzeczywiście świadczyli pracę (art. 7 dyrektywy 2003/88, na ten temat zob. wyroki w sprawach Dicu, C-12/17; Dominguez, C-282/10; Sobczyszyn, C-178/15 i Komisja/Strack, C-579/12). Trybunał zauważył, że dyrektywa 2003/88 nie pozwala zatem państwom członkowskim na wyłączenie możliwości nabycia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jak również 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 (wyrok w sprawie King, C-214/16 i przytoczone tam orzecznictwo). Dlatego też Trybunał postawił pytanie, czy taką zasadę można stosować odpowiednio w sytuacji, w której pracownik niezgodnie z prawem zwolniony z pracy, a następnie przywrócony do niej zgodnie z prawem krajowym w następstwie unieważnienia jego zwolnienia na mocy

orzeczenia sądu nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz swojego pracodawcy w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy.

W tym zakresie Trybunał zauważył, że w przypadku pracowników nieobecnych w pracy z powodu zwolnienia chorobowego uzasadnieniem odstępstwa od zasady, zgodnie z którą wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy, jest argument, iż wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest co do zasady nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika (zob. podobnie wyrok w sprawie Dicu, C-12/17 i przytoczone tam orzecznictwo). Podobnie 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. Okoliczność, że w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy, jest wynikiem działań samego pracodawcy, które doprowadziły do niezgodnego z prawem zwolnienia, zaś bez ich wystąpienia pracownik mógłby świadczyć pracę w tym okresie i skorzystać z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego. Dlatego też Trybunał uznał, że 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 zrównany z okresem rzeczywistego świadczenia pracy.

Trybunał zaznaczył, że w specyficznych okolicznościach, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy przez kilka następujących po sobie okresów rozliczeniowych, mając na uwadze nie tylko względy związane z ochroną pracownika, ale również względy związane z ochroną pracodawcy przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy, art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym ograniczającym możliwość kumulacji wymiaru takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (wyrok w sprawie King, C-214/16 i przytoczone tam orzecznictwo). Jednak okoliczności rozpatrywane w niniejszych sprawach nie uzasadniają odstępstwa od zasady ustanowionej w art. 7 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którą prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego w prawie krajowym, w przypadku gdyby pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu. Po pierwsze, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco, co oznacza, że wszelkie odstępstwa od unormowań prawa Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę zapewniają (wyrok w sprawie King, C-214/16 i przytoczone tam orzecznictwo). Natomiast w rozpatrywanych sprawach zdaniem Trybunału ochrona interesów pracodawcy nie wydaje się być ściśle niezbędna, co nie uzasadnia odstępstwa od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Po drugie, pracownik nie był w stanie pracować, a w rezultacie skorzystać z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie między dniem tego zwolnienia a dniem przywrócenia do pracy ze względu na działania samego pracodawcy, który niezgodnie z prawem zwolnił tego pracownika. Zdaniem Trybunału odmiennie niż w sytuacji, w której dochodzi do kumulacji wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który nie mógł z niego skorzystać z powodu choroby, pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, powinien ponieść wszystkie tego konsekwencje (wyrok w sprawie King, C-214/16). Oznacza to, iż pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy w następstwie unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu ma prawo domagać się skorzystania z pełnego wymiaru corocznego płatnego urlopu nabytego w okresie między dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia go do pracy. Jednak jeżeli w okresie między dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia do pracy pracownik podjął inną pracę, nie może dochodzić prawa do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym świadczył tę nową pracę, od poprzedniego pracodawcy. W takiej sytuacji pracownik może dochodzić prawa do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za ten okres od nowego pracodawcy.

Drugie pytanie w sprawie C-762/18 i jedyne pytanie w sprawie C-37/19 dotyczyły ustalenia, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 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 unieważnienia 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 do pracy. Odpowiadając na tak postawione pytanie, Trybunał przypomniał, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jako podstawowa zasada prawa socjalnego Unii ma dwa aspekty: 1) prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz 2) prawo do uzyskania wynagrodzenia, jak również jako prawo współistotne prawu do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego — prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok w sprawie Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16). Zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu lub praktykom kra-

jowym, które przewidują, że w razie ustania stosunku pracy pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego płatnego urlopu, do którego miał prawo przed ustaniem tego stosunku pracy, 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 (wyrok w sprawie Kreuziger, C-619/16 i przytoczone tam orzecznictwo). Pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu ma prawo dochodzić możliwości skorzystania z pełnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego w okresie pomiędzy datą niezgodnego z prawem zwolnienia a datą przywrócenia go do pracy w następstwie tego unieważnienia. Dlatego też, jeżeli pracownik, po przywróceniu do pracy w następstwie unieważnienia 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 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.

Podsumowując, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 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 na skutek unieważnienia 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 pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 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 unieważnienia 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.

Przypisy/Notes

[1] Zob. wyroki Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., I PK 27/15, OSNP 2017/8/96; z 10 marca 2010 r., II PK 265/09, LEX nr 602244 i z 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z korelacją prawa pracy z prawem cywilnym.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, PhD, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law. Her work focuses on correlation of labour law and civil law.