

Katarzyna Żywolewska

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

k.zywolewska@uwb.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6839-4320>

Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach a prawo do urlopu wypoczynkowego na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Reinstatement to Work under Previous Conditions and the Right to Holiday Leave
on the Basis of the Case Law of the Supreme Court and the Court of Justice
of the European Union

Abstract: This essay concerns analysis of specified provisions of the Labor Code and international acts regarding annual leave, as well as the case law of the Supreme Court and the decisions of the CJEU, in order to address the following question: With regard to an employee employed in Poland, with whom the employer unjustifiably terminated the employment contract, and whom the Labor Court reinstated under previous conditions upon the employee's request, should the time from the termination of the employment contract to the employee's reinstatement under the previous conditions be included in the seniority for which the employee is entitled to vacation leave? The conclusion is that, in accordance with the adopted jurisprudence of the Supreme Court, the periods of unemployment due to unlawful termination of an employment contract, from the date of the termination of employment to the date of undertaking work after reinstatement, do not affect the right to vacation leave. A different opinion arises from the CJEU decision discussed here. It should be emphasized that the rule expressed by the CJEU is not applied under Polish labor law.

Keywords: reinstatement of the employee to work under previous conditions, the right to vacation leave

Słowa kluczowe: przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach, prawo do urlopu wypoczynkowego

Uwagi wstępne

Urlop wypoczynkowy jest uprawnieniem pracownika. Jest coroczną, płatną i nieprzerwaną przerwą w pracy. Polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w celu regeneracji sił, odnowy psychicznej i fizycznej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Z art. 66 ust 2 Konstytucji¹ wynika, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Jest nią Kodeks pracy². Do podstawowych zasad prawa pracy (w art. 14 k.p.) ustawodawca zaliczył prawo pracownika do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych. Zasady nabycia prawa, wymiaru i realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego zostały zawarte w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego w źródłach prawa międzynarodowego jest przedmiotem konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowana). W prawie Unii Europejskiej istotne znaczenie mają tu Karta praw podstawowych UE³ (art. 31) oraz Dyrektywa 2003/88 WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁴ (art. 7). Spośród zawartych w nich przepisów na szczególną uwagę w związku z omawianym zagadnieniem zasługują:

- art. 3 ust 3 Konwencji Nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy, stanowiący, że wymiar urlopu w żadnym wypadku nie będzie mniejszy niż trzy tygodnie robocze za jeden rok pracy;
- art. 2 ust 3 Europejskiej Karty Społecznej⁵, stanowiący o obowiązku zapewnienia corocznego co najmniej dwutygodniowego płatnego urlopu;
- art. 7 Dyrektywy 2003/88, z której wynika obowiązek zapewnienia pracownikom przez państwa członkowskie corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, przy czym nie może on być zastąpiony wypłatą

1 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).

2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.), zwana dalej k.p.

3 Karta praw podstawowych UE z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE 2016 C 202, 389), por. A. Błachnio-Parzych, J. Jendrośka, I.C. Kamiński, K. Kowalik-Bańczyk, S. Majkowska-Szulc, M. Malczewska, J. Maliszewska-Nienartowicz, D. Miąsik, L. Mitrus, A.M. Potyrała, N. Półtorak, E. Skibińska, J. Sobczak, W. Sobczak, M. Szablowska, M. Szwarc, M. Tomaszewska, A. Wnukiewicz-Kozłowska, I. Ziulczyk-Nierubca, (w:) A. Wróbel (red.), Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, wyd. 2, 2020, Legalis.

4 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299).

5 Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.

ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

1. Nabycie prawa do urlopu i jego wymiar w przepisach Kodeksu pracy

Zasady nabycia prawa do urlopu w Polsce określa art. 153 k.p. Pracownik, który podjął pierwszą w życiu pracę, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu każdego miesiąca w wymiarze 1/12, a do kolejnych urlopów z początkiem każdego roku kalendarzowego. Ustawodawca w art. 155¹ k.p. uregulował zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie roku kalendarzowego i podjęcia zatrudnienia w tym samym roku na rzecz innego pracodawcy.

Zasadą jest, że pracownik wykorzystuje urlop wypoczynkowy w naturze w tym roku, w którym nabył do niego prawo. Pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny jedynie w przypadku niewykorzystania przysługującego mu urlopu z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 171 k.p.).

Z przepisów kodeksu pracy wynika, że wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy pracownika i tzw. okresów zaliczalnych, m.in. z tytułu rodzaju ukończonej szkoły. Wymiar urlopu wypoczynkowego to 20 dni, gdy ustalony staż jest krótszy niż 10 lat, a 26 dni – gdy wynosi co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.). Zaliczenie okresu zatrudnienia do stażu pracy nie jest niczym uwarunkowane, co oznacza, że wlicza się do niego wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na podstawę prawną stosunku pracy, sposób i przyczyny jego ustania oraz przerwy w zatrudnieniu (art. 154¹ § 1 k.p.). Staż ten stanowi prostą sumę wszystkich okresów zatrudnienia⁶.

Spośród wielu okresów zaliczalnych do stażu urlopowego, wpływającego na jego wymiar, warto w szczególności wskazać – oprócz okresów nauki w szkole ponadpodstawowej (art. 155 k.p.) – na okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi na podstawie art. 174¹ k.p., okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, po ustaniu zatrudnienia pracownicy w ciąży (art. 177 § 4 k.p.), okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendiów pobieranych w okresie szkolenia, stażu i przygotowania zawodowego dorosłych (art. 79 u.p.z.⁷), okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podsta-

6 Por. K. Rączka, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 725; A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, Warszawa 2015; M. Nowak, Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku, Łódź 2018.

7 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409), zwana u.p.z.

wie umów cywilnoprawnych (art. 128 k.k.w.⁸ – to unormowanie dotyczy okresów pracy przypadających od 1.09.1998 r.; warunkiem zaliczenia okresów pracy skazanych przypadających przed tą datą jest wykonywanie pracy w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa wymiaru obowiązującego pracownika w danym zawodzie), wlicza się także niektóre okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego (art. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy⁹)¹⁰.

W przypadku zmiany pracodawców w ciągu roku kalendarzowego lub wystąpienia okresów niewykonywania pracy powodujących ograniczenie uprawnień urlopowych wymiar kolejnego urlopu określają przepisy art. 155¹–155³ k.p. Okoliczności te mają lub mogą mieć wpływ tylko na wymiar urlopu i określenie pracodawcy obowiązującego do jego udzielenia¹¹.

2. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach a prawo do urlopu wypoczynkowego

Z uwagi na przedmiot artykułu należy poddać analizie przepisy kodeksu pracy w zakresie urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca bezprawnie rozwiązał z nim umowę o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), a sąd przywrócił go do pracy na poprzednich warunkach lub zasądził odszkodowanie. Na szczególną uwagę zasługują zasady zaliczenia okresu pozostawania bez pracy do wymiaru urlopu, w związku z czym nasuwa się pytanie: czy okres, za który sąd zasądził odszkodowanie lub wynagrodzenie – w tym za cały okres od rozwiązania umowy o pracę do przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach – należy wliczyć do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu wypoczynkowego? Czy za okres pozostawania bez pracy w związku z wyrokiem przywracającym pracownika do pracy przysługuje pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego po podjęciu pracy?

Zasadą jest wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie w związku z wyrokiem przywracającym do pracy. W przypadku zasądzenia alternatywnego roszczenia – odszkodowania – wliczany jest do okresu zatrudnienia okres, za który przyznano odszkodowanie (art. 51 k.p.).

8 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 53), zwana k.k.w.

9 Ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 54, poz. 310 ze zm.).

10 A. Kosut (w:) K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, t. 2, wyd. V, WKP 2020.

11 Por. K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el 2021.

W doktrynie przyjęto, że należne pracownikowi wynagrodzenie z omawianego tytułu stanowi z mocy ustawy szczególną odmianę „wynagrodzenia za pracę”, do którego pracownik ma prawo, ponieważ nie wykonał jej z winy pracodawcy. Stąd też użyte w art. 47 k.p. określenie „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy” należy rozumieć jako wynagrodzenie za czas niemożności świadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnego z prawem¹². Wysokość tego wynagrodzenia, jak też odszkodowania zasądzonego w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, jest zróżnicowana. Uzależniona jest od rodzaju i sposobu bezprawnie rozwiązanej umowy o pracę (w tym długości okresu wypowiedzenia). Jedynie pracownicy objęci szczególną ochroną przed wypowiedzeniem mają prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w omawianych okolicznościach (art. 47 i 57 § 2 k.p.).

Wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownika do pracy wynosi:

- 1) w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony maksymalnie za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, to maksymalnie za 1 miesiąc (art. 47 k.p.);
- 2) w razie bezprawnego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę minimalnie za 1 a maksymalnie za 3 miesiące (art. 57 k.p.);
- 3) w razie bezprawnego rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu (art. 59 k.p.).

Okres, za który zasądzone jest odszkodowanie w razie bezprawnie rozwiązanej za wypowiedzeniem umowy na czas określony, obejmuje czas, do którego umowa ta miała trwać – maksymalnie za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4 k.p.). W sytuacji, gdy umowę rozwiązano bez wypowiedzenia, okres, za który przysługuje odszkodowanie, ustala się następująco: gdy umowa była zawarta na czas nieokreślony – w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.), a gdy umowa zawarta była na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Po przeanalizowaniu orzeczeń Sądu Najwyższego stwierdzić można, że linia orzecznicza w zakresie zaliczenia okresu pozostawania bez pracy przez pracownika, z którym pracodawca z naruszeniem prawa rozwiązał umowę o pracę, jest w zasadzie jednolita. W szczególności analizie poddane zostały te orzeczenia, które dotyczyły

12 Por. L. Florek, T. Zieliński, (w:) L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, WKP 2017.

prawa do urlopu po przywróceniu pracownika do pracy. W uchwale z dnia 4 kwietnia 1995 r.¹³ Sąd Najwyższy orzekł, że prawo do urlopu wypoczynkowego zależy od pozostawania w stosunku pracy, więc w czasie pozostawania bez pracy pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego.

W innym orzeczeniu ustalił charakter prawny okresu nieświadczenia pracy pomiędzy bezprawnym zwolnieniem pracownika a przywróceniem go do pracy. W wyroku z dnia 16 czerwca 2011 r.¹⁴ Sąd Najwyższy orzekł, że „okres pozostawania bez pracy”, o którym mowa w art. 51 § 1 k.p. oraz w art. 57 § 4 k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jest okresem nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia lub rozwiązał bez wypowiedzenia umowę niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2006 r.¹⁵ wynika, że pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy określony w art. 51 § 1 k.p.

Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r.¹⁶ wynika z kolei, że pracownik nie uzyskuje prawa do urlopu wypoczynkowego w okresie, za który przyznano mu odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p., czyli w sytuacji bezprawnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że artykuł 51 § 2 k.p. poleca jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia. Nie tworzy natomiast fikcji prawnej, że jest on takim okresem jak okres świadczenia pracy. Skoro więc okres, za który zasądzone odszkodowanie z art. 56 k.p., jest okresem pozostawania bez pracy, to nie można w czasie tego okresu – zdaniem Sądu Najwyższego – nabyć uprawnień urlopowych.

Podsumowując, okresy pozostawania bez pracy z powodu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, za które zasądzone zostało wynagrodzenie lub odszkodowanie, nie podlegają zdaniem Sądu Najwyższego zaliczeniu do stażu, od którego zależy nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego.

13 Uchwała SN z dnia 4 kwietnia 1995 r I PZP 10/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 228.

14 Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r I PK 272/10, LEX nr 1001283, tak też wyrok SN z dnia 3 lutego 2016 r., I PK 27/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 96.

15 Wyrok SN z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 68, tak też wyrok SN z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, LEX nr 602244 oraz wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048.

16 Uchwała SN z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNC 1991, nr 4, poz. 45.

3. Prawo do płatnego urlopu po przywróceniu do pracy w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 25 czerwca 2020 roku

Z uwagi na przedmiot tejsze publikacji celowa jest analiza wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 25 czerwca 2020 r. Zagadnienie, które było przedmiotem postępowania, sprowadzało się do ustalenia, czy w świetle prawa UE w przypadku ustania stosunku pracy ze względu na niezgodną z prawem przyczynę leżącą po stronie pracodawcy i przywrócenia przez sąd pracownika do pracy za okres, jaki upłynął od tego niezgodnego z prawem działania pracodawcy do następującego po nim przywrócenia do pracy, przysługiwać powinien pracownikowi płatny urlop wypoczynkowy. Kolejnym poddanym analizie przez ten Trybunał problemem było prawo pracownika przywróconego do pracy i ponownie zwolnionego do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przed zakończeniem tego drugiego stosunku pracy urlop wypoczynkowy należny za okres pomiędzy poprzednim zwolnieniem a przywróceniem do pracy (połączone przez TS sprawy C-762/18¹⁷ – dotycząca skarżącej z Bułgarii oraz C-37/19¹⁸, dotycząca zwolnionej z pracy Włoszki).

Trybunał Sprawiedliwości uznał, że odpowiedź na złożone wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w zakresie zadanych pytań będzie przydatna dla rozstrzygnięcia sporów zawisłych przed sądami odsyłającymi i uznał je za dopuszczalne. Mając na uwadze zapadłe orzeczenie, a także przedstawione w poprzedniej części artykułu przepisy polskiego kodeksu pracy w zakresie odpowiadającym jego przedmiotowi, orzecznictwo Sądu Najwyższego i stanowiska dogmatyki, uważam, że celowe jest przytoczenie sentencji wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 25 czerwca 2020 r., jak również przybliżenie argumentacji stanowiącej jego uzasadnienie.

Trybunał podkreślił, że w świetle dyrektywy 2003/88 (art. 7 ust. 1) oraz Karty praw podstawowych (art. 31 ust. 2) poza wszelkim sporem jest prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu, którego celem jest umożliwienie mu odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych w umowie o pracę oraz zapewnienie okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten bazuje na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. W związku z tym wymiar corocznego płatnego urlopu powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy, zgodnie z umową o pracę¹⁹. W niektórych jednak sytuacjach Trybunał odchodził od tego związku z uwagi na fakt, iż istnieją okoliczności niezależne od woli pracownika, w których prawo do corocznego płatnego urlopu nie może zostać przez państwo członkowskie uzależnione od warunku polegającego

17 C-762/18 – Varhoven kasationsien sad na Republika Bulgaria.

18 C-37/19 – Iccrea Banca.

19 Podobnie wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, pkt 28.

na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy. Za takie uznał na przykład zwolnienie chorobowe²⁰ czy urlop macierzyński²¹.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, przy rozważaniu pytania postawionego w niniejszej sprawie Trybunał analizował, czy „sytuacja pracownika, który nie miał możliwości świadczenia pracy ze względu na fakt zwolnienia go w sposób niezgodny z prawem, a następnie przywrócenia do pracy na mocy orzeczenia sądu, różni się zasadniczo od sytuacji pracownika, który nie może świadczyć pracy z powodu choroby lub urlopu macierzyńskiego”. Trybunał nie doszukał się „zasadniczej różnicy” w istocie analizowanych stanów, stwierdzając, że we wszystkich tych przypadkach nieobecność w pracy pracownika była niemożliwa do przewidzenia i niezależna od jego woli. Uznał więc, że nie wydaje się słuszne, aby pracownik, którego pozbawiono możliwości wykonywania pracy w wyniku niezgodnego z prawem działania pracodawcy, ponosił tego negatywne konsekwencje w zakresie urlopu (tzn. pracownik świadczyłby pracę w tym okresie, a więc nie byłoby naruszone jego prawo do corocznego płatnego urlopu).

Konkluzją tych rozważań jest stwierdzenie, że „w sytuacji, gdy przepisy krajowe przewidują, że pracownik zwolniony niezgodnie z prawem musi zostać przywrócony do pracy, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych stoją na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik nie jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy”. Oznacza to, że pracownik zwolniony w sposób niezgodny z prawem, a następnie przywrócony przez sąd do pracy, musi mieć zagwarantowane prawo do corocznego płatnego urlopu także za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.

Mając na uwadze powyższe orzeczenie, przepisy polskiego kodeksu pracy oraz linię orzeczniczą sądu Najwyższego i poglądy wyrażone w literaturze przedmiotu (przedstawione w drugiej części artykułu), stwierdzić należy, że są one odmienne od stanowiska zajętego przez TSUE. Jest to konsekwencją polskiej regulacji prawnej (art. 51 k.p. w zw. z art. 47, 47¹, 57 – 59 k.p.). Zdaniem Trybunału cały okres pomiędzy niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem pracownika przez sąd do pracy powinien być do celów urlopowych potraktowany tak, jak okres rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych. Pracownik powinien mieć zatem prawo żądania corocznego urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze nabytym w okresie pomiędzy zwolnieniem a przywróceniem do pracy.

Drugim zagadnieniem, którym w tej sprawie zajmował się TS, było uprawnienie do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny pracownikowi przywróconemu do pracy w razie, gdyby po podjęciu pracy został on ponownie zwolniony, zanim

20 Tak np. wyroki TSUE z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, pkt 14 lub z dnia 4 października 2018, Dicu, C-12/17, pkt 29.

21 Tak też wyrok TSUE z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez, C-342/01, pkt 33, 41.

zdążył wykorzystać należny mu w związku z przywróceniem do pracy urlop. Odpowiedź na to pytanie jest konsekwencją poglądu wyrażonego w pierwszej części wyroku. Trybunał zwrócił jednak uwagę na możliwość nawiązania w okresie pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem pracownika a przywróceniem go do pracy stosunku pracy z innym pracodawcą. Uznał, że wtedy nie przysługuje mu prawo żądania od pierwszego pracodawcy wypłaty ekwiwalentu. Uzasadnił to tak, że pracownik zarówno nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji w zakresie prawa do urlopu na skutek niezgodnych z prawem działań pracodawcy, jak i nie powinien być „wynagradzany” poprzez zapewnienie mu ekwiwalentu pieniężnego w zamian za coroczny płatny urlop w większym wymiarze niż ten, do którego miałby prawo, gdyby zwolnienie nie miało miejsca.

Podsumowanie

Podsumowując, stwierdzić należy, że zasada wyrażona przez TSUE w omówionym wyroku nie jest stosowana na gruncie polskiego prawa pracy.

Zgodnie z przyjętą linią orzecniczą Sądu Najwyższego okresy pozostawania bez pracy z powodu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę od dnia ustania zatrudnienia do dnia podjęcia pracy po przywróceniu nie mają wpływu na prawo do urlopu. Nawet okresy, za które zasądzone zostało wynagrodzenie lub odszkodowanie, nie podlegają zaliczeniu do stażu, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Okresy te podlegają jednak wliczeniu do okresu zatrudnienia. Ustawodawca – w ocenie SN – nie stworzył natomiast fikcji prawnej, że są one pod względem prawnym takimi samymi okresami jak okres świadczenia pracy. Skoro więc okres, za który zasądzone wynagrodzenie (art. 51 k.p.) lub odszkodowanie (z art. 56 k.p.), jest okresem pozostawania bez pracy, to nie można w czasie tego okresu – zdaniem Sądu Najwyższego – nabyć uprawnień urlopowych, czyli za okres, jaki upłynął od niezgodnego z prawem działania pracodawcy, w wyniku którego rozwiązana została umowa o pracę, do następującego po nim przywróceniu do pracy, pracownikowi w Polsce nie przysługuje płatny urlop wypoczynkowy.

BIBLIOGRAFIA

- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Florek L., Zieliński T., (w:) Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017.
- Jaśkowski K., (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el 2021.
- Ćwiertniak B., Góral Z., Kosut A., Książek D., Kuba M., Lekston M., Musiała A., Perdeus W., Piątkowski J., Prusinowski P., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Baran K.W., (w:) Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, wyd. V, WKP 2020.

Nowak M., Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku, Łódź 2018.

Rączka K., (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010.

Błachnio-Parzych A., Jendrośka J., Kamiński I.C., Kowalik-Bańczyk K., Majkowska-Szulc S., Malczewska M., Maliszewska-Nienartowicz J., Miąsik D., Mitrus L., Potyrała A.M., Półtorak N., Skibińska E., Sobczak J., Sobczak W., Szablowska M., Szwarc M., Tomaszewska M., Wnukiewicz-Kozłowska A., Ziulczyk-Nierubca I., (w:) A. Wróbel (red.), Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, wyd.2, 2020, Legalis.