

Niezgodne z prawem zwolnienie, a urlop wypoczynkowy.

Choć wakacje i okres urlopowy już się kończą, warto zaznajomić się z zagadnieniem prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE) zapadł 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C – 762/ 18 i C-37/19 Bułgarski i włoski sąd wystąpiły do TSUE z wnioskami w trybie prejudencjalnym w zakresie analizy corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy.

Stan faktyczny

Sprawa o sygn. C – 762/18 dotyczyła byłej pracownicy bułgarskiej szkoły, która została zwolniona. Po stwierdzeniu przez sąd niezgodności z prawem tego zwolnienia została ona przywrócona do pracy. Następnie została zwolniona po raz drugi. Pracownica wniosła powództwo przeciwko szkole – domagała się wypłaty świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, z którego nie mogła skorzystać w okresie bezprawnego zwolnienia, a przywrócenia do pracy. Sąd orzekający w ostatniej instancji oddalił jej powództwo. Sprawa o sygn. C – 37/19, była bardzo podobna. Dotyczyła byłej pracownicy włoskiej instytucji kredytowej która została przywrócona do pracy przez sąd na skutek niezgodnego z prawem zwolnienia. Następnie jej umowa o pracę została ponownie rozwiązana. Powódka domagała się świadczenia pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy, za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem, a przywróceniem do pracy.

Pytanie prejudencjalne

Bułgarski sąd zwrócił się do TSUE o wyjaśnienie, czy prawo Unii Europejskiej (dalej jako: UE) należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach dotyczących sprawy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, nawet wówczas, gdy w tym okresie nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz swojego pracodawcy. Dodatkowo sądy zmierzały do ustalenia, czy prawo UE należy interpretować w ten sposób, że w opisanych wyżej okolicznościach pracownik ma prawo do świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, którego nie wykorzystał w okresie między niezgodnym z prawem zwolnieniem, a przywróceniem do pracy.

Wyrok TSUE

Według TSUE, okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy powinien być zrównany z okresem rzeczywistego świadczenia pracy. W konsekwencji 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 do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego w tym okresie. Trybunał stwierdził, że w razie ponownego zwolnienia przywróconego do pracy pracownika albo w razie ustania jego stosunku pracy po tym przywróceniu z jakichkolwiek powodów, wspomniany pracownik ma prawo do świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy nabyty w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. Trybunał zaznaczył, iż w sytuacji, gdy w okresie pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pierwotnej pracy pracownik podjął nową pracę, może on dochodzić prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym wykonywał tę pracę, wyłącznie od nowego pracodawcy.

Więcej szczegółowych informacji można znaleźć na stronie: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=227727&pageIndex=0&doclang=pl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=18469887>

Autor: Roksana Turek