Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 25 czerwca 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Pracownik zwolniony w sposób niezgodny z prawem i przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądu – Wyłączenie prawa do niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy – Brak prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop za ten sam okres w razie późniejszego rozwiązania stosunku pracy

W sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19

mających za przedmiot dwa wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Rayonen sad Haskovo (sąd rejonowy w Chaskowie, Bułgaria) (C-762/18) i przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) (C-37/19) postanowieniami z dni 26 listopada i 27 listopada 2018 r., które wpłynęły do Trybunału odpowiednio w dniach 4 grudnia 2018 r. i 21 stycznia 2019 r., w postępowaniach:

QH

przeciwko

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

przy udziale:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

oraz

CV

przeciwko

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: J.-C. Bonichot, prezes izby, R. Silva de Lapuerta (sprawozdawczyni), wiceprezes Trybunału, L. Bay Larsen, C. Toader i N. Jääskinen, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Hogan,

sekretarz: M. Aleksejev, kierownik wydziału,

* Języki postępowania: bułgarski i włoski.

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 grudnia 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu QH – S. Lateva i A. Slavchev, advokati,

– w imieniu Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria – M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov i L. Panov, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu CV – F. Proietti, avvocato,

– w imieniu Iccrea Banca SpA – A. Maresca i F. Boccia, avvocati,

– w imieniu rządu bułgarskiego – E. Petranova i L. Zaharieva, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierała L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, D. Lutostańska i A. Siwek-Ślusarek, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek, C. Zadra i Y.G. Marinova, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 29 stycznia 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9) oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

2 Wnioski te zostały przedstawione w kontekście dwóch postępowań: po pierwsze, sporu między QH a Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (najwyższym sądem kasacyjnym Bułgarii, zwanym dalej „sądem kasacyjnym") dotyczącego zastosowania przez ten sąd orzecznictwa, które ma być niezgodne z prawem Unii, co skutkowało pozbawieniem QH prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia jej z pracy do dnia przywrócenia jej do pracy (sprawa C-762/18), oraz po drugie, sporu między CV a Iccrea Banca SpA dotyczącego podobnych okoliczności faktycznych (sprawa C-37/19).

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motyw 5 dyrektywy 2003/88 głosi:

„Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy".

4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop roczny", brzmi następująco:

„1. 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.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

Prawo bułgarskie

Kodeks pracy

5 Zgodnie z art. 155 ust. 1 Kodeks na truda (kodeksu pracy) „[k]ażdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego".

6 W myśl art. 224 ust. 1 tego kodeksu:

„Przy rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy […]".

7 Artykuł 225 wspomnianego kodeksu przewiduje:

„1. W przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia pracownikowi przysługuje od pracodawcy rekompensata pieniężna w wysokości równej wynagrodzeniu brutto za okres pozostawania bez pracy w następstwie tego zwolnienia, do wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Jeżeli w okresie, o którym mowa w poprzednim ustępie, pracownik zajmował gorzej płatne stanowisko pracy, przysługuje mu wyrównanie do wysokości wynagrodzenia. Wspomniane prawo przysługuje również pracownikowi, który niezgodnie z prawem został przeniesiony na inne, gorzej płatne stanowisko pracy.

[…]".

8 Artykuł 354 § 1 tego kodeksu brzmi następująco:

„Do stażu pracy wlicza się także okres, w którym nie istniał stosunek pracy, ze względu na to, że:

1) pracownik pozostawał bez pracy w następstwie zwolnienia, którego niezgodność z prawem stwierdziły właściwe organy – od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy;

[…]".

Kodeks postępowania cywilnego

9 Zgodnie z art. 290 grazhdanski protsesualen kodeks (kodeksu postępowania cywilnego):

„1. Sąd kasacyjny rozpoznaje kasację w składzie trzyosobowym na posiedzeniu jawnym.

2. Sąd kasacyjny bada prawidłowość wyroku sądu odwoławczego wyłącznie w świetle zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej".

10 Artykuł 291 Kodeksu postępowania cywilnego stanowi:

„Jeżeli wyrok sądu odwoławczego został wydany na podstawie przepisów wywołujących rozbieżności w orzecznictwie:

1) [sąd kasacyjny] wskazuje w uzasadnieniu wyroku, która linia orzecznicza jest prawidłowa; w takim wypadku wydaje orzeczenie na podstawie tej linii orzeczniczej;

2) orzekając, że dana linia orzecznicza jest błędna, sąd kasacyjny uzasadnia swoje stanowisko; w takim wypadku wydaje orzeczenie, dokonując wykładni przepisów ustawy na podstawie okoliczności rozpatrywanej sprawy;

3) orzekając, że dana linia orzecznicza nie ma zastosowania do sporu, sąd kasacyjny uzasadnia swoje stanowisko; w takim wypadku wydaje orzeczenie, dokonując wykładni przepisów ustawy na podstawie okoliczności rozpatrywanej sprawy".

Prawo włoskie

11 Artykuł 36 akapit trzeci Costituzione della Repubblica Italiana (konstytucji Republiki Włoskiej) stanowi:

„Pracownik ma prawo do tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Powyższe prawa są niezbywalne".

12 Artykuł 10 decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (dekretu ustawodawczego nr 66 wdrażającego dyrektywy 93/104/WE i 2000/34/WE dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy) z dnia 8 kwietnia 2003 r. (GURI nr 87 z dnia 14 kwietnia 2003 r., dodatek zwyczajny nr 61), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności rozpatrywanych w postępowaniu głównym w sprawie C-37/19, brzmi następująco:

„[…] Pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Bez uszczerbku dla postanowień układów zbiorowych lub szczególnych unormowań dotyczących kategorii pracowników, o których mowa w art. 2 ust. 2, w przypadku złożenia wniosku

o podział urlopu na części pracownik musi wykorzystać przynajmniej dwa tygodnie tego urlopu w sposób nieprzerwany w roku kalendarzowym, w którym uzyskał do niego prawo, a pozostałe dwa tygodnie w ciągu 18 miesięcy od końca roku kalendarzowego, w którym uzyskał do niego prawo.

Prawo do minimalnego czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego może być zastąpione wypłatą ekwiwalentu pieniężnego tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy […]”.

13 Artykuł 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (krajowego układu zbiorowego dla spółdzielczych banków kredytowych, banków rolnych i rzemieślniczych) z dnia 7 grudnia 2000 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności rozpatrywanych w postępowaniu głównym w sprawie C-37/19, przewiduje:

„[…]

Prawo do urlopu jest prawem niezbywalnym. Urlop powinien zostać wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym został nabyty.

W przypadku ustania stosunku pracy pracownikowi, który nie wykorzystał całości lub części należnego urlopu za bieżący rok kalendarzowy w wymiarze jednej dwunastej pełnego wymiaru urlopu za każdy skończony miesiąc pracy, licząc od dnia 1 stycznia, przysługuje ekwiwalent pieniężny równy wynagrodzeniu za utracone dni urlopu.

Za każdy miesiąc nieobecności w pracy wymiar urlopu podlega zmniejszeniu o jedną dwunastą pełnego wymiaru urlopu.

[…]”.

14 Artykuł 53 tego układu zbiorowego, zatytułowany „Urlop okolicznościowy z tytułu zniesionych dni ustawowo wolnych od pracy”, stanowi:

„Zgodnie z przepisami dotyczącymi dni ustawowo wolnych od pracy przyznaje się dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego lub urlopu okolicznościowego do wykorzystania w ciągu roku kalendarzowego, które są doliczane do okresów urlopu.

[…]

Ekwiwalent pieniężny za urlop okolicznościowy, o którym mowa powyżej, niewykorzystany w ciągu danego roku kalendarzowego, niezależnie od powodu, […] jest obliczany na podstawie ostatniego wynagrodzenia otrzymanego w roku obliczeniowym”.

15 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-37/19 wynika w istocie, że art. 18 legge nr. 300/1970 (ustawy nr 300/1970) z dnia 20 maja 1970 r. (GURI nr 131 z dnia 27 maja 1970 r.), zatytułowany „Ochrona pracownika przed niezgodnym z prawem zwolnieniem”, w brzmieniu obowiązującym w dniu wystąpienia okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym przewidywał, że w takim wypadku sąd w orzeczeniu stwierdzającym bezskuteczność zwolnienia dokonanego bez uzasadnionej przyczyny, zobowiązuje pracodawcę do przywrócenia pracownika do pracy, bez względu na formalną przyczynę, na jaką ów pracodawca się powołał, czy też liczbę zatrudnianych przez niego pracowników. Sąd zasądza również od pracodawcy na rzecz pracownika odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez zwolnienie, którego bezskuteczność lub nieważność została stwierdzona, w formie ekwiwalentu pieniężnego.

Postępowania główne, pytania prejudycjalne oraz postępowanie przed Trybunałem

Sprawa C-762/18

16 QH była zatrudniona w szkole, z której została zwolniona na mocy decyzji z dnia 29 kwietnia 2004 r. QH zaskarżyła tę decyzję do Rayonen sad Plovdiv (sądu rejonowego w Płowdiwie, Bułgaria), który prawomocnym wyrokiem stwierdził niezgodność z prawem jej zwolnienia, skutkiem czego w dniu 10 listopada 2008 r. QH została przywrócona do pracy.

17 Decyzją z dnia 13 listopada 2008 r. QH została ponownie zwolniona. Tym razem QH nie zaskarżyła decyzji o zwolnieniu.

18 W dniu 1 lipca 2009 r. QH wniosła przeciwko szkole, w której pracowała, powództwo do Rayonen sad Plovdiv (sądu rejonowego w Płowdiwie), żądając między innymi zapłaty kwoty 7125 BGN (lewów bułgarskich) (około 3641 EUR) z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy wynoszący 285 dni, po 57 dni rocznie w okresie od dnia 30 kwietnia 2004 r. do dnia 13 listopada 2008 r., oraz zapłaty kwoty 1100 BGN (około 562 EUR) z tytułu rekompensaty za zwłokę w zapłacie tego ekwiwalentu pieniężnego za okres od dnia 13 listopada 2008 r. do dnia 1 lipca 2009 r.

19 Wspomniane powództwo zostało oddalone wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2010 r., który został utrzymany w mocy w postępowaniu apelacyjnym wyrokiem Okrazhen sad Plovdiv (sądu okręgowego w Płowdiwie, Bułgaria) z dnia 10 lutego 2011 r.

20 QH wniosła od tego ostatniego wyroku skargę kasacyjną do sądu kasacyjnego. Postanowieniem z dnia 25 października 2011 r. sąd kasacyjny odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i utrzymał w mocy wyrok Rayonen sad Plovdiv (sądu rejonowego w Płowdiwie) z dnia 15 kwietnia 2010 r., wydany w pierwszej instancji i utrzymany w mocy w postępowaniu apelacyjnym.

21 W szczególności sąd kasacyjny uznał, iż 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.

22 Zgodnie z tym orzecznictwem w okresie od dnia ustania stosunku pracy do dnia stwierdzenia nieważności zwolnienia na mocy prawomocnego wyroku sądu i przywrócenia zwolnionego niezgodnie z prawem pracownika na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, pracownik ten nie świadczył rzeczywiście pracy w ramach stosunku pracy. W konsekwencji pracownik nie nabywa za ten okres prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, zaś w przypadku ponownego zwolnienia pracodawca nie musi wypłacać pracownikowi za ten okres ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy na podstawie art. 224 ust. 1 kodeksu pracy.

23 QH wniosła następnie do sądu odsyłającego, Rayonen sad Haskovo (sądu rejonowego w Chaskowie, Bułgaria), powództwo przeciwko sądowi kasacyjnemu o zapłatę odszkodowania za szkody, jakie poniosła w następstwie naruszenia przez ten sąd prawa Unii w postanowieniu z dnia 25 października 2011 r. W uzasadnieniu powództwa QH podniosła, że sąd kasacyjny powinien był zastosować art. 7 dyrektywy 2003/88 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. QH dodała, że jeżeli sąd kasacyjny miał wątpliwości co do możliwości zastosowania tego przepisu, miał obowiązek, jako sąd najwyższy, zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE dotyczącym

wykładni tego przepisu prawa Unii. W ocenie QH niedopełnienie obowiązku wystąpienia z pytaniem prejudycjalnym, który spoczywał na sądzie odsyłającym, należy uznać za zawinione działanie z jego strony, które wyrządziło QH szkodę w wysokości dochodzonych przez nią kwot.

24 W tych okolicznościach Rayonen sad Haskovo (sąd rejonowy w Chaskowie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu lub orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownik zwolniony niezgodnie z prawem i następnie przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądu nie ma prawa do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy?

2) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu lub orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym przy kolejnym rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ten nie ma prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop za okres od dnia poprzedniego zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy?”.

Sprawa C-37/19

25 CV, pracownica Iccrea Banca, została zwolniona pismem z dnia 11 lipca 2002 r. w procedurze zwolnień grupowych. CV wniosła powództwo do Tribunale di Roma (sądu rejonowego w Rzymie, Włochy), który postanowieniem z dnia 4 września 2003 r. nakazał przywrócenie jej do pracy, co nastąpiło w dniu 6 października 2003 r.

26 Pismami z dni 13 października i 15 listopada 2003 r. Iccrea Banca ponownie rozwiązała umowę o pracę z CV ze skutkiem natychmiastowym. Wspomniane zwolnienia zostały następnie uznane za niezgodne z prawem na mocy prawomocnych wyroków, a CV ponownie została przywrócona do pracy z dniem 26 września 2008 r.

27 W dniu 17 września 2010 r. umowa o pracę z CV została ponownie rozwiązana.

28 W międzyczasie CV wystąpiła z dwoma powództwami do Tribunale di Roma (sądu w Rzymie), który dwoma wyrokami nakazowymi zobowiązał Iccrea Banca do zapłaty na jej rzecz, po pierwsze, kwoty 3521 EUR, powiększonej o koszty dodatkowe, z tytułu kwot należnych za 30,5 dnia niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz 5 dni niewykorzystanego urlopu okolicznościowego z tytułu zniesionych dni ustawowo wolnych od pracy w roku 2003, oraz po drugie, kwoty 2596,16 EUR, powiększonej o dodatkowe koszty, z tytułu kwot należnych za 27 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i 5 dni niewykorzystanego urlopu okolicznościowego z tytułu zniesionych dni ustawowo wolnych od pracy w roku 2004.

29 W następstwie sprzeciwu wniesionego przez Iccrea Banca Tribunale di Roma (sąd w Rzymie) uchylił pierwszy wyrok nakazowy i zasądził od Iccrea Banca – na tej samej podstawie – kwotę 3784,82 EUR brutto, ograniczoną do okresu do dnia kolejnego zwolnienia. Ponadto Tribunale di Roma (sąd w Rzymie) uchylił drugi wyrok nakazowy dotyczący kwot, których wypłaty CV domagała się za rok 2004.

30 CV wniosła apelację od tych wyroków. Corte d’appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie, Włochy), opierając się na orzecznictwie Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy), oddalił te apelacje, uznając, 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.

31 CV zaskarżyła wyroki Corte d'appello di Roma (sądu apelacyjnego w Rzymie) skargą kasacyjną do Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego).

32 Sąd odsyłający wyjaśnia, że żądanie, którego dotyczy toczące się przed nim postępowanie, ogranicza się do stwierdzenia prawa CV do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe w okresie od 15 listopada 2003 r. do 31 grudnia 2004 r. Sąd ten podkreśla w szczególności, że w odniesieniu do tego okresu należy wyjaśnić, czy na podstawie art. 31 karty 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.

33 W tym względzie sąd odsyłający twierdzi przede wszystkim, że w świetle orzecznictwa Trybunału dotyczącego art. 7 dyrektywy 2003/88, nie można wykluczyć, że wykonywanie działalności zawodowej w okresie rozliczeniowym nie jest warunkiem sine qua non prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, oraz że w każdym wypadku wypłata pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy może zależeć od czynników zewnętrznych niezależnych od woli pracownika.

34 Następnie sąd odsyłający przedstawił pewne istotne aspekty włoskiego orzecznictwa dotyczącego zwolnienia z pracy, przywrócenia do pracy i prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w razie przywrócenia do pracy.

35 W szczególności, po pierwsze, sąd odsyłający wyjaśnia, że włoskie orzecznictwo jest zgodne co do tego, iż w razie stwierdzenia przez sąd niezgodności z prawem zwolnienia pracownika, pracownik ma co do zasady prawo powrotu do pracy. Wyrok nakazujący przywrócenie pracownika do pracy bezpośrednio pociąga za sobą przywrócenie stosunku pracy – we wszystkich aspektach prawnych i gospodarczych na podstawie jednego orzeczenia – bez konieczności ponownego nawiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Po drugie, stwierdzenie przez sąd niezgodności z prawem zwolnienia i w konsekwencji nakazanie przywrócenia do pracy na podstawie art. 18 ustawy nr 300/1970, pociąga za sobą przywrócenie stosunku pracy z mocy prawa, tak jak gdyby ów stosunek nigdy nie został rozwiązany.

36 Sąd odsyłający powołuje się wreszcie na swoje orzecznictwo, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania stosunku pracy uznanego za niezgodne z prawem przyznanie pracownikowi wynagrodzenia należnego za okres od dnia wręczenia wypowiedzenia do dnia skorzystania z prawa wyboru do rekompensaty pieniężnej w miejsce przywrócenia stosunku pracy, nie obejmuje ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ani urlop okolicznościowy ze względu na skrócenie miesięcznego czasu pracy. Zgodnie z wyjaśnieniami sądu odsyłającego takie rozwiązanie jest uzasadnione ze względu na hybrydowy charakter tych rekompensat pieniężnych, które mają na celu zarówno naprawienie szkody, jak i zapłatę wynagrodzenia, co sprawia, że są one wypłacane jedynie w przypadku, gdy pracownik, rzeczywiście świadcząc pracę, wykonywał swoje obowiązki przez cały rok bez korzystania z urlopu. Zwolniony pracownik nie znajduje się w takiej samej sytuacji, gdyż w okresie między rozwiązaniem stosunku pracy a skorzystaniem z prawa wyboru do rekompensaty pieniężnej w miejsce przywrócenia stosunku pracy, znajduje się w sytuacji „przymusowego" odpoczynku.

37 W tych okolicznościach Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 ust. 2 dyrektywy [2003/88] i art. 31 ust. 2 [karty], rozpatrywane również oddzielnie, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu lub praktyce krajowej, zgodnie z którą, w przypadku ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu pieniężnego za należny, lecz nie wykorzystany urlop (a także, i za sprawą instytucji prawnej, jaka są tak zwane » *Festività soppresse*, zniesione dni ustawowo wolne od pracy« o charakterze i funkcji porównywalnej z corocznym płatnym urlopem) nie przysługuje pracownikowi, w sytuacji gdy nie mógł on z niego skorzystać, przed zakończeniem stosunku pracy ze względu na niezgodną z prawem przyczynę leżącą

po stronie pracodawcy (rozwiązanie stosunku pracy prawomocnie uznane przez sąd krajowy za niezgodne z prawem w drodze orzeczenia o przywróceniu stosunku pracy z mocą wsteczną), za okres, jaki upłynął od tego niezgodnego z prawem działania pracodawcy do następującego po nim przywrócenia do pracy?".

38 Postanowieniem prezesa pierwszej izby z dnia 2 marca 2020 r. sprawy C-762/18 i C-37/19 zostały połączone do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie właściwości Trybunału w sprawie C-762/18

39 W pierwszej kolejności rząd bułgarski podnosi, że Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania zadane w sprawie C-762/18, gdyż powództwo odszkodowawcze QH jest bezpośrednio związane z jej pierwszym zwolnieniem, które miało miejsce w dniu 29 kwietnia 2004 r., czyli przed przystąpieniem Republiki Bułgarii do Unii Europejskiej, które nastąpiło w dniu 1 stycznia 2007 r.

40 W tym względzie należy przypomnieć, że z pkt 21–23 niniejszego wyroku wynika, że roszczenie QH o zapłatę odszkodowania z tytułu szkód, jakie miała ponieść w związku z naruszeniem przez sąd kasacyjny art. 7 dyrektywy 2003/88, polegającym na zastosowaniu przez ten sąd krajowego orzecznictwa dotyczącego prawnych skutków stwierdzenia nieważności pierwszego zwolnienia zainteresowanej i przywrócenia jej do pracy, które jest sprzeczne z tym przepisem prawa Unii. Sąd odsyłający w sprawie C-762/18 dąży zatem do ustalenia, czy owo orzecznictwo krajowe jest zgodne z tym przepisem, wobec czego zadane przez niego pytania wiążą się z prawnymi skutkami stwierdzenia nieważności pierwszego zwolnienia QH oraz przywrócenia jej do pracy.

41 Zgodnie z art. 2 Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Bułgarii i Rumunii oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej (Dz.U. 2005, L 157, s. 203) postanowienia traktatów założycielskich oraz aktów przyjętych przez instytucje Unii przed przystąpieniem – takich jak dyrektywa 2003/88 – są wiążące dla Republiki Bułgarii od dnia jej przystąpienia i w związku z tym mają w zamierzeniu mieć zastosowanie do przyszłych skutków sytuacji zaistniałych przed przystąpieniem (zob. analogicznie wyrok z dnia 14 lutego 2019 r., Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Jednakże, chociaż pierwsze zwolnienie QH miało miejsce przed przystąpieniem Republiki Bułgarii do Unii, to jego stwierdzenie nieważności i przywrócenie QH do pracy, którego prawne skutki stanowią przedmiot sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, miały miejsce już po tym przystąpieniu. Ponieważ skutki owego stwierdzenia nieważności i przywrócenia do pracy wystąpiły po dniu 1 stycznia 2007 r., art. 7 dyrektywy 2003/88 znajduje do nich zastosowanie ratione temporis.

43 W drugiej kolejności w ramach sprawy C-762/18 zarówno sąd kasacyjny, jak i rząd bułgarski podnoszą, że w okresie pomiędzy dniem pierwszego zwolnienia QH a dniem przywrócenia jej do pracy QH nie miała statusu „pracownika" w rozumieniu dyrektywy 2003/88 i z tego względu nie była ona objęta zakresem zastosowania tej dyrektywy albo, ogólniej rzecz ujmując, zakresem zastosowania prawa Unii, przez co Trybunał nie jest właściwy do wydania orzeczenia w przedmiocie pytań prejudycjalnych.

44 W tym względzie należy zauważyć, że z orzecznictwa Trybunału wynika, iż dyrektywa 2003/88 ma zastosowanie tylko do pracowników, przy czym za „pracownika" należy uważać osobę, która przez pewien okres wykonuje pracę na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (zob. podobnie wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 40, 41).

45 W niniejszym wypadku pytania przedłożone w sprawie C-762/18 dotyczą prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w kontekście niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika, który na mocy orzeczenia sądu został przywrócony do pracy zgodnie z prawem krajowym.

46 Tymczasem z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z prawem bułgarskim stwierdzenie niezgodności z prawem zwolnienia sprawia, że okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia danej osoby do pracy wlicza się, z mocą wsteczną, do stażu pracy tej osoby u jej pracodawcy.

47 W konsekwencji dyrektywa 2003/88 ma zastosowanie ratione materiae do sporu rozpatrywanego w postępowaniu głównym.

48 Z powyższych rozważań wynika, że do Trybunału zwrócono się o dokonanie wykładni przepisów prawa Unii mających zastosowanie w sporze rozpatrywanym w postępowaniu głównym, w związku z czym jest on właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania zadane w sprawie C-762/18.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-37/19

49 Iccrea Banca i rząd włoski mają wątpliwości co do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-37/19, ze względu na nieprecyzyjność i niejasność postanowienia odsyłającego w tej sprawie w zakresie okoliczności faktycznych i uregulowań lub praktyk krajowych, które mają być sprzeczne z prawem Unii.

50 W tym względzie należy stwierdzić, że sąd odsyłający w sposób wystarczający pod względem prawnym przedstawił przepisy prawa Unii, o których wykładnię się zwraca, jak również orzecznictwo krajowe, które może być niezgodne z tymi przepisami. Ponadto informacje zawarte we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym pozwalają na zrozumienie pytania sądu odsyłającego oraz kontekstu, w jakim to uczynił.

51 Wynika z tego, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-37/19 jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-762/18

52 W swoim pytaniu pierwszym w sprawie C-762/18 sąd odsyłający dąży w istocie do 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, 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 do pracy z uwagi na to, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy.

53 W tym względzie w pierwszej kolejności należy przypomnieć, iż z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Owo prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

54 Należy też zauważyć, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało też uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 Trybunał orzekł poza tym, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może być interpretowane zawężająco (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 Wreszcie z treści dyrektywy 2003/88 oraz orzecznictwa Trybunału wynika, że chociaż to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, państwa członkowskie nie mogą uzależniać jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że na gruncie utrwalonego orzecznictwa prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma podwójny cel, mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 Wskazany wyżej cel, 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. Cel w postaci umożliwienia pracownikowi odpoczynku zakłada bowiem, że pracownik ten wykonywał działalność zawodową uzasadniającą, w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia na mocy dyrektywy 2003/88, skorzystanie przez niego z okresu odpoczynku, wytchnienia i czasu wolnego. W związku z tym wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Niemniej w niektórych szczególnych sytuacjach, w których 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 (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Jest tak zwłaszcza w sytuacji nieobecności pracownika w okresie rozliczeniowym ze względu na zwolnienie chorobowe. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Trybunału dotyczącego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego tego rodzaju pracowników należy traktować jak pracowników, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88 pracownicy przebywający na zwolnieniu chorobowym w okresie rozliczeniowym nie tracą prawa do płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 30).

62 W tym kontekście Trybunał orzekł, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik przebywał na

zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, bądź jego część i z tego względu nie miał rzeczywistej możliwości, by skorzystać z tego prawa (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

63 Przytoczone powyżej orzecznictwo wyklucza więc możliwość zmniejszenia minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi na mocy prawa Unii, w sytuacji, w której pracownik nie mógł spełnić obowiązku świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym ze względu na chorobę [wyrok z dnia 19 września 2013 r. (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo].

64 Dyrektywa 2003/88 nie pozwala wobec tego 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 (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 Należy zatem zbadać, czy wynikające z orzecznictwa zasady dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, który z powodu choroby nie był w stanie skorzystać z prawa do tego urlopu w okresie rozliczeniowym lub w okresie dozwolonego przeniesienia ustalonym w prawie krajowym, można stosować odpowiednio w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniach głównych w niniejszych sprawach, w której pracownik niezgodnie z prawem zwolniony z pracy, a następnie przywrócony do niej zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności 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.

66 W tym względzie należy zauważyć, że w przypadku pracowników nieobecnych w pracy z powodu zwolnienia chorobowego Trybunał uzasadnił odstępstwo od zasady, zgodnie z którą wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy, argumentem, że wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest co do zasady nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika (zob. w szczególności podobnie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

67 Tymczasem należy stwierdzić, że podobnie jak niezdolność do pracy z powodu choroby 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.

68 Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 48 opinii, okoliczność, że w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności tego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, zainteresowany pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy, jest spowodowana 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.

69 Wobec tego, w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniach głównych w niniejszych sprawach okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a dniem przywrócenia pracownika do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, powinien – do celów ustalenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – być zrównoważony z okresem rzeczywistego świadczenia pracy.

70 W rezultacie orzecznictwo Trybunału dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, który z powodu choroby nie był w stanie skorzystać z tego prawa w okresie rozliczeniowym lub w okresie dozwolonego przeniesienia ustalonym w prawie krajowym, należy stosować odpowiednio w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniach głównych w niniejszych sprawach, w której pracownik niezgodnie z prawem zwolniony z pracy, a następnie przywrócony do niej zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności 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.

71 W trzeciej kolejności należy przypomnieć, że w specyficznych okolicznościach, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy przez kilka następujących po sobie okresów rozliczeniowych, Trybunał orzekł, mając na względzie nie tylko względy związane z ochroną pracownika, którym przyświeca dyrektywa 2003/88, ale również względy związane z ochroną pracodawcy przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy, które nieobecności te mogłyby powodować, art. 7 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, ograniczającym – poprzez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – możliwość kumulacji wymiaru takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

72 Jednakże, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 49 opinii, okoliczności takie jak rozpatrywane w postępowaniach głównych 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.

73 Otóż, po pierwsze, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 55 niniejszego wyroku prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco.

74 W związku z tym 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 z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 Tymczasem w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniach głównych w niniejszych sprawach ochrona interesów pracodawcy nie wydaje się być ściśle niezbędna, a w związku z tym nie wydaje się uzasadniać odstępstwa od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

76 Po drugie, jak wskazano w pkt 68 niniejszego wyroku, w powyższych okolicznościach 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.

77 Tymczasem należy przypomnieć, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo). W tym względzie 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, winien ponieść wszystkie tego konsekwencje (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63).

78 W konsekwencji pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy, zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, ma prawo domagać się skorzystania z pełnego wymiaru corocznego płatnego urlopu nabytego w okresie pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia go do pracy w następstwie tego stwierdzenia nieważności.

79 Należy wreszcie uściślić, podobnie jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 59 opinii, że jeżeli w okresie pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia do pierwotnej pracy zainteresowany 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.

80 W takiej bowiem sytuacji zainteresowany pracownik musi dochodzić prawa do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za ten ostatni okres od nowego pracodawcy.

81 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze w sprawie C-762/18 należy udzielić następującej odpowiedzi: 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, 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 do pracy z tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy.

W przedmiocie pytania drugiego w sprawie C-762/18 i jedynego pytania w sprawie C-37/19

82 Poprzez pytanie drugie w sprawie C-762/18 i jedyne pytanie w sprawie C-37/19, które należy zbadać łącznie, sądy odsyłające zmierzają w istocie do 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 stwierdzenia nieważności 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.

83 Należy przypomnieć, że prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego będącego podstawową zasadą prawa socjalnego Unii, wyrażonej w art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18) i art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz wyraźnie potwierdzonej jako prawo podstawowe w art. 31 ust. 2 karty. Otóż w skład tego prawa podstawowego wchodzi też prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego „płatnego" urlopu wypoczynkowego, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 58).

84 Trybunał podkreślił, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał on prawo w chwili ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 31).

85 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że wspomniany przepis należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu lub praktykom krajowym, 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 z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

86 Tymczasem, jak wynika z pkt 78 niniejszego wyroku, pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy, zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności 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 stwierdzenia nieważności.

87 W konsekwencji, jeżeli pracownik, tak jak pracownicy w niniejszych sprawach, po przywróceniu do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności 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.

88 Jednakże, jak wynika z pkt 79 niniejszego wyroku, jeśli w tym okresie 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.

89 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie w sprawie C-762/18 i jedyne pytanie w sprawie C-37/19 należy udzielić następującej odpowiedzi: 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 stwierdzenia nieważności 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.

W przedmiocie kosztów

90 Dla stron w postępowaniach głównych niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych przed sądami odsyłającymi, do nich zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy 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, 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 do pracy z tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy.**

2) **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 stwierdzenia nieważności 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.**

Podpisy