Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 12 października 2023 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 1 – Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – 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 – Okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy

W sprawie C-57/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Nejvyšší soud (sąd najwyższy, Republika Czeska) postanowieniem z dnia 6 grudnia 2021 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 stycznia 2022 r., w postępowaniu:

YQ

przeciwko

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: P.G. Xuereb, pełniący obowiązki prezesa izby, A. Kumin i I. Ziemele (sprawozdawczyni), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu YQ – Z. Odehnal, advokát,

– w imieniu Ředitelství silnic a dálnic ČR – L. Smejkal, advokát,

– w imieniu Komisji Europejskiej – P. Němečková i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: czeski.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 1 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).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między YQ a Ředitelství silnic a dálnic ČR (dyrekcją dróg i autostrad Republiki Czeskiej, zwaną dalej „ŘSD”) w przedmiocie odmowy przyznania YQ ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni corocznego urlopu wypoczynkowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny”, stanowi:

„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 czeskie

4 Paragraf 69 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ustawy nr 262/2006 – kodeks pracy), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „kodeksem pracy”), przewiduje:

„1) Jeżeli pracodawca złożył pracownikowi bezskuteczne wypowiedzenie lub jeżeli pracodawca bezskutecznie rozwiązał z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym lub w okresie próbnym oraz jeżeli pracownik powiadomił pracodawcę pisemnie bez zbędnej zwłoki, że nadal chce, aby ten go dalej zatrudniał, stosunek pracy trwa, a pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent za wynagrodzenie. Pracownik ma prawo do ekwiwalentu, o którym mowa w zdaniu pierwszym, w wysokości średniego wynagrodzenia od dnia, w którym powiadomił pracodawcę, że nadal chce kontynuować pracę, aż do dnia, w którym pracodawca umożliwił mu dalsze świadczenie pracy lub w którym nastąpiło skuteczne rozwiązanie stosunku pracy.

2) Jeżeli łączny okres, za który pracownikowi przysługuje ekwiwalent za wynagrodzenie, przekracza 6 miesięcy, sąd na wniosek pracodawcy może proporcjonalnie obniżyć nałożony na niego obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za wynagrodzenie za pozostały okres; przy podejmowaniu decyzji sąd bierze w szczególności pod uwagę, czy pracownik był w tym czasie

zatrudniony w innym miejscu, jaką pracę tam wykonywał i jakie uzyskał wynagrodzenie lub z jakiego powodu nie podjął pracy".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

5 YQ, która była zatrudniona przez ŘSD na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 23 czerwca 2009 r., doręczono wypowiedzenie tej umowy w dniu 23 października 2013 r.

6 W następstwie uznania tego wypowiedzenia za nieważne wyrokiem Krajský soud v Brně (sądu okręgowego w Brnie, Republika Czeska) z dnia 20 grudnia 2016 r., który uprawomocnił się w dniu 10 stycznia 2017 r., YQ ponownie podjęła pracę w ŘSD na podstawie swojej umowy o pracę.

7 Sąd odsyłający zauważa, że w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 10 stycznia 2017 r. pracodawca, którego YQ pisemnie powiadomiła o gotowości świadczenia pracy, nie powierzał jej wykonywania żadnej pracy.

8 W następstwie przywrócenia do pracy YQ zwróciła się do ŘSD z wnioskiem o umożliwienie jej skorzystania w terminie od lipca do września 2017 r. z niewykorzystanego corocznego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 10 stycznia 2017 r. ŘSD odmówiła uwzględnienia tego wniosku ze względu na to, że YQ nie pracowała w tym okresie. Pomimo tej odmowy YQ nie stawiła się na swoje stanowisko pracy w tych dniach lipca 2017 r., w odniesieniu do których złożyła wniosek urlopowy. W konsekwencji pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę w dniu 9 sierpnia 2017 r. z powodu nieusprawiedliwionych nieobecności.

9 YQ wniosła do Městský soud v Brně (sądu miejskiego w Brnie, Republika Czeska) powództwo o zasądzenie od ŘSD na jej rzecz kwoty 55 552 koron czeskich (CZK), powiększonej o odsetki za zwłokę, tytułem ekwiwalentu pieniężnego za dni urlopu za okres od 1 stycznia 2014 r. do 10 stycznia 2017 r. Wyrokiem z dnia 4 października 2019 r. powództwo to zostało oddalone. W następstwie apelacji wniesionej przez YQ Krajský soud v Brně (sąd okręgowy w Brnie) utrzymał ten wyrok w mocy wyrokiem z dnia 6 października 2020 r.

10 Sąd odsyłający rozpoznaje skargę kasacyjną od tego wyroku.

11 Sąd ten zauważa, że na mocy mającego zastosowanie prawa krajowego okres, w odniesieniu do którego zwolnienie pracownika jest przedmiotem sporu przed sądami, podlega szczególnej regulacji ujętej w §§ 69–72 kodeksu pracy, z której wynika, że w rozpatrywanym okresie pracownik nie ma prawa ani do ekwiwalentu za wynagrodzenie w razie przeszkody w pracy, ani do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

12 Wspomniany sąd dodaje, że w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy zostało uznane za nieważne, z orzecznictwa krajowego wynika, że pracownik ma prawo do ekwiwalentu za wynagrodzenie w wysokości średniego wynagrodzenia przez cały czas trwania postępowania sądowego dotyczącego ważności tego rozwiązania, jeżeli powiadomił pisemnie pracodawcę o zamiarze kontynuowania stosunku pracy, a żadne zadanie nie zostało mu powierzone. Po upływie okresu sześciu miesięcy sąd może zgodnie z mającym zastosowanie prawem dokonać obniżenia ekwiwalentu za wynagrodzenie tylko wtedy, gdy po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności sprawy można stwierdzić, że pracownik podjął lub mógł podjąć pracę u innego

pracodawcy na warunkach co do zasady równorzędnych lub nawet korzystniejszych od warunków, na jakich wykonywałby pracę zgodnie z umową o pracę, gdyby pracodawca spełnił ciążący na nim obowiązek powierzenia mu umówionej pracy.

13 Sąd ten uściśla ponadto, że z utrwalonego orzecznictwa krajowego wynika, iż pracownik ma również prawo do odszkodowania za szkodę poniesioną w wyniku uznanego za nieważne zwolnienia, tak aby znalazł się, przynajmniej tytułem odszkodowania pieniężnego, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby stosunek pracy nie został przerwany. Niemniej jednak z uwagi na to, że pracownik nie pracował faktycznie w okresie od zawiadomienia o woli podjęcia pracy do uznania jego zwolnienia za nieważne, nie można uznać, że w tym okresie nabył on prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

14 Zdaniem sądu odsyłającego to orzecznictwo krajowe wydaje się prima facie sprzeczne z wyrokiem z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), w którym Trybunał orzekł, że art. 7 dyrektywy 2003/88 stoi na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, na mocy którego pracownik zwolniony niezgodnie z prawem nie ma prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.

15 Jednakże sąd odsyłający zauważa, że istnieją różnice między ustawodawstwem krajowym rozpatrywanym w tym wyroku a ustawodawstwem czeskim rozpatrywanym w postępowaniu głównym, wobec czego rozwiązanie przyjęte we wspomnianym wyroku nie może zostać zastosowane do sporu w postępowaniu głównym. O ile bowiem uregulowanie bułgarskie rozpatrywane w wyroku z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), przewidywało, po pierwsze, zapłatę wynagrodzenia brutto za pracę przez okres wyłącznie sześciu miesięcy, a po drugie, zapłatę jedynie różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika w rozważanym okresie w ramach innego stosunku pracy a wynagrodzeniem należnym w ramach stosunku pracy, który zakończono niezgodnie z prawem, uregulowanie czeskie przewiduje co do zasady tę zapłatę w całym zakresie i za cały okres, z zastrzeżeniem ograniczeń, o których mowa w pkt 12 niniejszego wyroku. Zdaniem sądu odsyłającego zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym rozwiązania przyjętego w tym wyroku skutkowałoby powstaniem nierównowagi na niekorzyść interesów pracodawcy.

16 W tych okolicznościach Nejvyšší soud (sąd najwyższy, Republika Czeska) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„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 tego względu, że podczas tego okresu ów pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy, również w przypadku, gdy zgodnie z prawem krajowym zwolnionemu z naruszeniem prawa pracownikowi, który bez zbędnej zwłoki powiadomił pisemnie pracodawcę o gotowości świadczenia pracy na jego rzecz, przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości średniego wynagrodzenia od dnia, w którym powiadomił pracodawcę o gotowości świadczenia pracy na jego rzecz, do dnia, w którym pracodawca umożliwił mu kontynuowanie świadczenia pracy, lub dnia skutecznego rozwiązania stosunku pracy?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie stosowania dyrektywy 2003/88

17 Na wstępie należy zauważyć, że Komisja wyraża wątpliwości co do zastosowania ratione materiae dyrektywy 2003/88 do sporu w postępowaniu głównym na tej podstawie, że z przedstawienia krajowych ram prawnych wynika, iż nawet w przypadku, gdy w orzeczeniu sądowym stwierdza się niezgodność z prawem zwolnienia, okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia zainteresowanego do pracy nie jest jednak uważany z mocą wsteczną za część okresu zatrudnienia tej osoby u danego pracodawcy.

18 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że celem dyrektywy 2003/88 jest ustanowienie minimalnych wymagań służących poprawie warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 Skoro dyrektywa 2003/88 ma zatem zastosowanie jedynie do pracowników, należy ustalić, czy osobę fizyczną taką jak powódkę w postępowaniu głównym można uznać za „pracownika" w rozumieniu tej dyrektywy.

20 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 pojęcie „pracownika" nie może być różnie interpretowane w zależności od przepisów krajowych, lecz ma samodzielne znaczenie na gruncie prawa Unii. Winno ono być definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Istotną cechą charakterystyczną stosunku pracy jest zaś okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 Wynika z tego, że stosunek pracy zakłada istnienie stosunku podporządkowania między pracownikiem a jego pracodawcą. Istnienie takiego stosunku należy oceniać odrębnie dla każdego szczególnego wypadku na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 W niniejszym przypadku, po pierwsze, z zawartego w postanowieniu odsyłającym opisu krajowych ram prawnych, a w szczególności z art. 69 ust. 1 kodeksu pracy, wynika, że jeżeli pracodawca złożył pracownikowi bezskuteczne wypowiedzenie lub jeżeli pracodawca bezskutecznie rozwiązał z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym lub w okresie próbnym oraz jeżeli pracownik powiadomił pracodawcę pisemnie bez zbędnej zwłoki, że nadal chce, aby ten go dalej zatrudniał, stosunek pracy trwa.

23 Po drugie, z opisanych w postanowieniu odsyłającym okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym wynika, że YQ zawarła umowę z ŘSD w dniu 23 czerwca 2009 r. i że w następstwie uznania w dniu 10 stycznia 2017 r. za nieważne wypowiedzenia tej umowy, które doręczono jej w dniu 23 października 2013 r., podjęła ona ponownie pracę na podstawie pierwotnie zawartej umowy o pracę.

24 W świetle tych rozważań należy stwierdzić, że osobę fizyczną taką jak YQ należy uznać za „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, wobec czego dyrektywa ta ma do niej zastosowanie.

Co do istoty

25 Poprzez swoje pytanie 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 wskutek 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, jako że pracodawca ten mu jej nie powierzył, a zgodnie z prawem krajowym pracownikowi temu przysługuje już ekwiwalent za wynagrodzenie we wspomnianym okresie.

26 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko brzmienie tego przepisu, a także jego kontekst oraz cele aktu prawnego, którego jest on częścią [wyrok z dnia 8 czerwca 2023 r., Fastweb i in. (Częstotliwość naliczania opłat), C-468/20, EU:C:2023:447, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo].

27 W pierwszej kolejności, co się tyczy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, stanowi on, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii 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 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 W drugiej kolejności, co się tyczy kontekstu, w który wpisuje się ten przepis, należy zauważyć przede wszystkim, że prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało też uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Zatem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje podstawowe prawo do corocznego okresu płatnego urlopu, zapisane w art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych. Podczas gdy ten ostatni przepis gwarantuje bowiem prawo każdego pracownika do corocznego okresu płatnego urlopu, pierwszy przepis wprowadza tę zasadę w życie poprzez ustalenie długości wspomnianego okresu (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Następnie, jak Trybunał już orzekł, prawa do corocznego płatnego urlopu nie można interpretować zawężająco (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo), a jakiekolwiek odstępstwo od tego prawa może być dozwolone tylko w granicach wyraźnie określonych przez samą dyrektywę 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Wreszcie, z brzmienia dyrektywy 2003/88 oraz z 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 7 kwietnia 2022 r., Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo].

32 W trzeciej kolejności, co się tyczy celów uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału 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 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od innych rodzajów urlopów, realizujących inne cele, opiera się jednakże – jak przypomniał Trybunał – 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 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 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 od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 Jest tak w przypadku, gdy 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 miał możliwości rzeczywistego świadczenia pracy na rzecz swojego pracodawcy w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 70).

36 Okoliczność, że w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy zainteresowany pracownik nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy, jest bowiem spowodowana działaniami samego pracodawcy, które doprowadziły do niezgodnego z prawem zwolnienia, a bez których ów pracownik mógłby świadczyć pracę i skorzystać z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 68).

37 Wynika stąd, że okres od niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika do dnia jego przywrócenia 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 zrównany z okresem rzeczywistego świadczenia pracy (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 69).

38 W tym względzie należy przypomnieć, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania z prawa do corocznego urlopu. Odmiennie bowiem niż w sytuacji, w której dochodzi do kumulacji praw do 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 tego konsekwencje (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 W związku z tym państwa członkowskie nie mogą wprowadzić odstępstwa od prawa ustanowionego w art. 7 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym raz nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w sytuacji gdy pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 Sąd odsyłający zauważa jednak, że w odróżnieniu od uregulowania rozpatrywanego w sprawie, w której zapadł wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), uregulowanie czeskie przewiduje co do zasady wypłatę wynagrodzenia brutto w pełnym zakresie i za cały okres, z zastrzeżeniem ograniczeń, o których mowa w pkt 12 niniejszego wyroku. Zdaniem tego sądu zastosowanie rozwiązania przyjętego w tym wyroku skutkowałoby powstaniem nierównowagi na niekorzyść interesów pracodawcy.

41 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za czas urlopu jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z okresami jego pracy (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego obejmuje w ten sposób również prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego płatnego urlopu, 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), przy czym Trybunał uściślił, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 31).

43 Wynika z tego, że bez znaczenia dla prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest okoliczność, iż kwota ekwiwalentu za wynagrodzenie, której wypłatę na rzecz pracownika zwolnionego niezgodnie z prawem za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy przewidziano w prawie krajowym, odpowiada co do zasady średniemu wynagrodzeniu otrzymywanemu przez tego pracownika, ponieważ ów ekwiwalent za wynagrodzenie ma na celu zrekompensowanie pracownikowi wynagrodzenia nieotrzymanego ze względu na niezgodne z prawem zwolnienie.

44 Ponadto, jak wskazano w pkt 30 i 31 niniejszego wyroku, prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, które wynika bezpośrednio z dyrektywy 2003/88, nie można interpretować w sposób zawężający, ponieważ pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczenia przez pracodawcę praw pracownika (wyrok z dnia 2 marca 2023 r., MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

45 W świetle całości powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż 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 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, jako że pracodawca ten mu jej nie powierzył, a zgodnie z prawem krajowym pracownikowi temu przysługuje już ekwiwalent za wynagrodzenie we wspomnianym okresie.

W przedmiocie kosztów

46 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

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 wskutek 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, jako że pracodawca ten mu jej nie powierzył, a zgodnie z prawem krajowym pracownikowi temu przysługuje już ekwiwalent za wynagrodzenie we wspomnianym okresie.

Podpisy