



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P. B.
przeciwko Ł. sp. z o.o. w likwidacji w W. i P. w W.
o ekwiwalent za urlop,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 5 października 2022 r., sygn. akt XIV Pa 60/22,

oddala skargę kasacyjną.

Zbigniew Korzeniowski Dawid Miąsik Romualda Spyt
[SOP]

UZASADNIENIE

P. B. (powód) pozwem z 23 lipca 2021 r. wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych Ł. sp. z o.o. w likwidacji z/s w W. powód ad. 1) oraz P. z/s w W. kwoty 18.600 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (ekwiwalent

za urlop) w okresie od 29 kwietnia 2019 r. do 4 lutego 2021 r. W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dochodzi ekwiwalentu za urlop za okres od dnia, w którym rozwiązano z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, do dnia powrotu do pracy po przywróceniu do pracy. W ocenie powoda dotychczasowa linia orzecznicza, zgodnie z którą prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje jedynie osobie wykonującej pracę, a czas pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu nie jest okresem zatrudnienia, lecz jedynie podlega wliczeniu do tego okresu, jest sprzeczna z prawem unijnym.

Pozwany ad. 1 wniósł o oddalenie powództwa w całości, kwestionując prawo powoda do urlopu, skoro w spornym okresie nie świadczył pracy. Pozwany ad. 2 wniósł o oddalenie powództwa z uwagi na brak legitymacji procesowej, ponieważ nie był nigdy pracodawcą powoda.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie wyrokiem z 25 lutego 2022 r., VIII P 370/21 oddalił powództwo w całości oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania. Wyrok Sądu pierwszej instancji opierał się na następujących ustaleniach faktycznych. Powód był zatrudniony u Pozwanego ad. 1 na podstawie umowy o pracę od 4 lipca 2005 r. Oświadczeniem z 29 kwietnia 2019 r. pozwany ad. 1 rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyrokiem z 25 lutego 2020 r., prawomocnym od 2 lutego 2021 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie przywrócił powoda do pracy u pozwanego ad. 1 na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powód zgłosił gotowość do pracy 4 lutego 2021 r. Oświadczeniem z 3 marca 2021 r. pozwany ad. 1 rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji zakładu pracy. Pozwany ad. 1 udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego za 2021 r. w wymiarze 11 dni oraz zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy przez pozostałą część okresu wypowiedzenia. Pozwany ad. 1 nie uwzględnił żądania powoda zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za sporny okres.

Oddalając powództwo w tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd pierwszej instancji przedstawił następującą argumentację. W pierwszej kolejności odniósł się do kwestii legitymacji biernej pozwanego ad. 2. Powód wywodził ją z tego, że pozwany ten przejął zorganizowaną część przedsiębiorstwa pozwanego ad. 1. Sąd pierwszej instancji stwierdził jednak, że z materiału dowodowego nie wynika, by

pozwany ad. 2 przejął pozwanego ad. 1. Uzasadniało to oddalenie powództwa co do pozwanego ad. 2. Natomiast odnosząc się do roszczenia powoda względem pozwanego ad. 1, Sąd pierwszej instancji uznał, że w okresie, za który powód domagał się ekwiwalentu za urlop, nie pozostawał on w stosunku pracy z pozwanym. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji przyznającej pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego za okres między bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy. Z dotychczasowego orzecznictwa oraz dorobku doktryny wynika, że prawo do urlopu przysługuje wyłącznie pracownikowi świadczącemu pracę, w związku z czym nie jest ono należne za okres od rozwiązania stosunku pracy do przywrócenia do pracy na mocy orzeczenia sądu. W okresie tym powód pozostawał bez pracy, okres ten w myśl art. 51 § 1 k.p. nie jest ani czasem zatrudnienia ani uznawanym za okres zatrudnienia, a jedynie podlegał wliczeniu do okresu zatrudnienia (z odwołaniem do wyroków Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., I PK 27/15, z 14 marca 2006 r., I PK 144/05 oraz uchwały z 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95).

Zdaniem Sądu Rejonowego wykładni przepisów Kodeksu pracy nie zmienia wyrok TSUE z 25 czerwca 2020 r. w połączonych sprawach C-762/18 QH v Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria oraz C-37/19 CV v Iccrea Banca SpA (EU:C:2020:504), ponieważ orzeczenia te wiążą jedynie w sprawach, których dotyczą. W konsekwencji orzeczenia te nie wzruszają ugruntowanego, jednoznacznego stanowiska przyjętego w krajowym orzecznictwie, które Sąd pierwszej instancji w całości podzielił.

Powód zaskarżył wyrok Sądu pierwszej instancji apelacją, zarzucając naruszenie art. 2 i 19 TUE, art. 23¹ k.p., art. 55⁴ k.c. oraz art. 205¹ § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 5 października 2022 r., XIV Pa 60/22 oddalił apelację powoda, dzieląc stanowisko Sądu pierwszej instancji (aczkolwiek z odmiennych przyczyn), że orzeczenie TSUE w sprawie C-762/18 dotyczy szczególnych sytuacji, w których przywrócenie pracownika do pracy jest konsekwencją unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu. Tymczasem w polskim prawie pracy przywrócenie do pracy nie jest konsekwencją unieważnienia zwolnienia. Orzeczenie nie powoduje nieważności ze skutkiem wstecznym oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, zniesienie skutków

prawnych tego oświadczenia nie następuje *ex tunc*, lecz *ex nunc*. Wyrok przywracający do pracy tworzy nowy stan prawny między stornami stosunku pracy (o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej). W tej sytuacji nie ma podstaw do przyjmowania fikcji zatrudnienia powoda w okresie pozostawania bez pracy na potrzeby wypłaty ekwiwalentu za urlop, ponieważ byłoby to wbrew literalnemu brzmieniu wyroku Sądu Rejonowego z 25 lutego 2022 r., który negatywnie rozstrzygnął o wniosku powoda opartym na art. 477(2) § 2 k.p.c., co do nałożenia na pozwanego ad. 1 obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest 1) wyroku TS z 25 czerwca 2020 r. w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19 na skutek błędnej ich wykładni i przyjęcia, że powodowi nie należy się w przedmiotowej sprawie ochrona przewidziana przepisami art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r.; 2) wyroku TS z 4 października 2018 r. w sprawie Dicu C-12/17 przez jego niezastosowanie; 3) wyroku TS z 24 stycznia 2012 r. w sprawie Dominguez C-282/10 przez jego niezastosowanie; 4) wyroku TS z 29 listopada 2017 r. w sprawie King C-214/16 przez jego niezastosowanie; 5) art. 2 i 19 Traktatu o Unii Europejskiej; 6) art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. przez naruszenie podstawowych zasad prawa pracy tj. - praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy; 7) art. 23¹ k.p. przez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie i uznanie przez Sąd Okręgowy, że pozwany ad. 2 nie posiada legitymacji biernej w niniejszym postępowaniu, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pozwany ad. 2 przejął wydawanie miesięcznika Ł. oraz wydawnictwa pozwanej ad. 1; 8) art. 55⁴ k.c., przez brak jego zastosowania w okolicznościach faktycznych i prawnych niniejszej sprawy a tym samym przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że nie zachodzi odpowiedzialność solidarna pozwanych ad. 1 i ad. 2 w niniejszej sprawie.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego

rozpoznania Sądowi pierwszej instancji albo uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 18.600 zł oraz kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda okazała się nieuzasadniona z uwagi na całkowicie wadliwą konstrukcję zarzutów skargi, składających się na jej podstawy. Polega ona na niepowołaniu – w sprawie o ekwiwalent pieniężny – żadnego przepisu prawa, z którego prawo takie wynikałoby zdaniem powoda w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy (to jest art. 171 § 1 w związku z art. 57 § 4 oraz art. 51 § 1 zdanie 2 k.p.).

Oddalając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy uwzględnił, że została ona wniesiona w sprawie unijnej. Powód od początku wywodził swoje roszczenie z wykładni art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE. L. z 2003 r. Nr 299, str. 9, dalej jako dyrektywa 2003/88) dokonanej przez TSUE w szeregu orzeczeń, z których najważniejsze znaczenie dla roszczenia powoda ma wyrok w połączonych sprawach C-762/18 oraz C-37/19. Sąd pierwszej instancji całkowicie błędnie, co zostało prawidłowo skorygowane przez Sąd drugiej instancji, uznał, że wykładnia dyrektywy 2003/88 dokonana w powołanym wyżej wyroku nie wiąże go w rozpoznawanej sprawie, ponieważ wiąże tylko sąd, który zadał pytanie prejudycjalne oraz sądy orzekające w toku instancji. Zajęcie takiego stanowiska ponad 20 lat po akcji Polski do Unii Europejskiej budzi zdziwienie Sądu Najwyższego. Wskazuje na całkowite niezrozumienie przez Sąd pierwszej instancji mechanizmu pytań prejudycjalnych i ich znaczenia dla realizacji zasady jednolitej interpretacji i stosowania prawa Unii Europejskiej we wszystkich Państwach Członkowskich. O ile można zgodzić się ze stanowiskiem tego Sądu co do mocy wiążącej samego wyroku prejudycjalnego, o tyle z perspektywy powołanej wyżej zasady prawa UE wynika, że wykładnia prawa UE dokonana przez TSUE w takim wyroku wiąże wszystkie sądy i organy administracji państw członkowskich. Sąd Najwyższy zwracał na to uwagę wielokrotnie (zob. np. wyroki z 6 kwietnia 2017 r.,

III SK 15/16, OSNP 2018 nr 5, poz. 69; z 10 kwietnia 2019 r., II UK 504/17, OSNP 2020 nr 2, poz. 19; z 5 grudnia 2019 r., III PO 7/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 38). Związanie tą wykładnią działa niezależnie od rodzaju postępowania przed TS, w którym została ona dokonana (np. sąd krajowy związany jest wykładnią prawa unijnego dokonaną w wyroku TS w sprawie ze skargi Komisji Europejskiej przeciwko państwu członkowskiemu, zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2006 r., III CSK 112/05, OSNC 2007, nr 5, poz. 73). Wiążąca moc wykładni dokonywanej przez TS we wszystkich innych sprawach, w których stosowany jest ten sam przepis prawa UE, potwierdzona wprost przez TS w sprawie C-8/08 *T-Mobile Netherlands BV i in.* (wyrok z 4 czerwca 2009 r., EU:C:2009:343, pkt 50: „[...] jeżeli chodzi o stosowanie art. 81 WE, wykładnia nadana mu przez Trybunał jest wiążąca dla wszystkich sądów krajowych państw członkowskich”), nie ma oparcia w przepisie prawa pierwotnego, lecz jest konsekwencją powołanej wyżej zasady. Dlatego wydanie orzeczenia na podstawie wykładni prawa unijnego odbiegającej od rozumienia przepisu prawa unijnego dokonanej przez TS prowadzi do naruszenia prawa unijnego i co do zasady będzie uzasadniało kasacyjny zarzut naruszenia przepisów art. 267 TFUE w związku z art. 4 ust. 3 TUE (traktowanych jako przepisy procesowe) przy wykazaniu wpływu na wynik sprawy przejawiający się w wadliwym zastosowaniu przepisów unijnego prawa materialnego zinterpretowanych przez TSUE (gdy są to przepisy prawa unijnego bezpośrednio skuteczne) lub wadliwej wykładni wchodzących w ich zakres zastosowania przepisów prawa krajowego (gdy z uwagi na brak lub ograniczenia bezpośredniego skutku należało dokonać ich prounijnej wykładni).

Krytykując – słusznie – stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, Sąd drugiej instancji uznał jednak, że wykładnia prawa unijnego dokonana w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 nie pozwala mu uwzględnić apelacji (i roszczenia) powoda z uwagi na nieadekwatność tej wykładni do rozwiązań przewidzianych w polskim prawie pracy, a konkretnie co do skutków stwierdzenia przez sąd sprzeczności z prawem rozwiązania umowy o pracę. W odniesieniu do art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, TS przyjął w powołanym wyroku, że jeżeli pracownik, 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, chyba że w tym okresie pracownik ten podjął inną pracę. Tymczasem – jak wyjaśnił Sąd drugiej instancji - w prawie polskim rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia uznaje się za bezskuteczne, a nie za nieważne, zaś reaktywacja stosunku pracy odbywa się – w konsekwencji – *ex nunc* a nie *ex tunc*. Oddalając apelację powoda w oparciu o powyższe rozumowanie, Sąd drugiej instancji nie uwzględnił sugestii doktryny i praktyki wyrażanych w następstwie wyroku TS w sprawach C-762/18 oraz C-37/19, by przeciąć spekulacje na temat konieczności zmiany dotychczasowej linii orzeczniczej sądów polskich w zakresie prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za okres od rozwiązania stosunku pracy do przywrócenia do pracy i wystąpić ze stosownym pytaniem prejudycjalnym do TSUE. Pytanie takie powinno dotyczyć kwestii zakresu zastosowania wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 dokonanej w wyroku w sprawach C-762/18 oraz C-37/19, a konkretnie tego, czy prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przysługuje tylko w przypadku przywrócenia do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia, czy także w przypadku przywrócenia pracownika do pracy bez stwierdzenia nieważności zwolnienia. Jednocześnie argumentacja Sądu drugiej instancji co do nieprzystawalności stanowiska TSUE w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 do rozwiązań obowiązujących w polskim prawie pracy okazała się na tyle powierzchowna, że w postępowaniu kasacyjnym można byłoby uznać za zasadny (o ile zostałaby sformułowany) zarzut naruszenia art. 267 TFUE przez niewystąpienie ze stosownym pytaniem prejudycjalnym.

Nie negując możliwości wystąpienia z takim pytaniem prejudycjalnym, Sąd Najwyższy nie dostrzega takiej konieczności. Postulat skierowania kolejnego wniosku w trybie art. 267 TFUE oparty jest na przekonaniu bliskim rozumowaniu Sądu pierwszej instancji: skoro w sentencji wyroku w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 TS przyjął, że prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (prawo do urlopu) przysługuje pracownikowi za okres od zwolnienia do przywrócenia do pracy „w następstwie stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia”, to

konieczne jest kazuistyczne potwierdzenie, że prawo takie przysługuje także pracownikowi przywróconemu do pracy w następstwie stwierdzenia przez sąd krajowy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Specyfiką orzeczeń prejudycjalnych jest próba pogodzenia rozstrzygnięcia o walorze abstrakcyjnym, nadającym się do stosowania we wszystkich Państwach Członkowskich, z rozstrzygnięciem nawiązującym do wątpliwości sądu krajowego postawionych w konkretnych okolicznościach faktycznych i z uwzględnieniem konkretnego krajowego otoczenia prawnego.

Uwagę zwraca, że w obu pytaniach prejudycjalnych nawiązano do krajowej praktyki orzeczniczej w sprawach o ekwiwalent pieniężny. Natomiast w pytaniach sądów krajowych przedstawionych w powyższych sprawach nie powołano jako przesłanki rozstrzygnięcia wątpliwości prawnych „stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia”. Przesłanka taka nie wynikała również z przepisów krajowych powołanych w części wstępnej wyroku TS. O tym „stwierdzeniu nieważności” mowa była jedynie w opisie praktyki orzeczniczej sądów bułgarskich (C-762/18). Uwagę zwraca natomiast, że w pytaniu sądu włoskiego (C-37/19) chodziło tylko o prawo do ekwiwalentu pracowników przywróconych do pracy z mocą wsteczną. Odpowiedź TS abstrahuje zatem zarówno o samą treść pytań prejudycjalnych (np. prawa do ekwiwalentu nie zawężono tylko do pracowników przywróconych na podstawie prawa krajowego z mocą wsteczną do pracy) jak i treści przepisów krajowych, na podstawie których wypracowano linie orzecznicze, których zgodność z prawem unijnym została zakwestionowana przez TS.

Ponadto, Sąd Najwyższy w obecnym składzie uwzględnił, że w wyroku w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 TS dokonał wykładni powołanych przepisów dyrektywy 2003/8, kierując się następującym rozumowaniem, wspólnym zarówno dla samego prawa do urlopu wypoczynkowego za okres między rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy jak i prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nabyty i niewykorzystany w tym okresie. Po pierwsze, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco (pkt 73). Po drugie, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie pozwala 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 (pkt 64; z odwołaniem do wyroku z 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 51). Z kolei art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza ustaniem stosunku pracy oraz niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał on prawo w chwili ustania stosunku pracy (pkt 84; z odwołaniem do wyroku z 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 31). Po trzecie, pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (pkt 77; z odwołaniem do wyroku z 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 51). W konsekwencji pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, winien ponieść wszystkie tego konsekwencje (pkt 77; z odwołaniem do wyroku z 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63). Po czwarte, 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 (pkt 67, analogicznie do niemożności skorzystania z urlopu wypoczynkowego z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą w trakcie trwania stosunku pracy, pkt 66). Nieświadczenia pracy na rzecz pracodawcy jest spowodowane 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 (pkt 68 i 76).

Z powyższego rozumowania, którym Sąd Najwyższy jest związany niezależnie od pewnych zastrzeżeń (z uwagi na brak realizacji celów urlopu wypoczynkowego w przypadku nieświadczenia pracy w okresie między zwolnieniem a przywróceniem do pracy) i które musi zaakceptować oraz wdrożyć w swojej praktyce orzeczniczej, wynika, że prawo pracownika do ekwiwalentu za urlop w takich stanach faktycznych jak w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 (a także w sprawie niniejszej) stanowi swoistą sankcję dodatkową dla pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy. Rozumowanie to nie zostało przy tym zawężone do formy i skutków orzeczenia przywracającego do pracy

przewidzianych w systemach prawnych, z których skierowano pytania prejudycjalne. Nie wskazuje także na to, że prawo do ekwiwalentu przysługuje jedynie pracownikom, których stosunek prawny został reaktywowany na mocy orzeczenia sądu *ex tunc*. Dopiero w konkluzjach powyższego rozumowania (pkt 78 dla pytania w sprawie C-762/18 oraz pkt 86 dla pytania w obu sprawach) pojawiło się sformułowanie „stwierdzenie nieważności zwolnienia na mocy orzeczenia sądu” jako przesłanka nabycia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W ocenie Sądu Najwyższego nie jest to jednak – ze wskazanych wyżej względów – rzeczywista przesłanka zawężająca zakres zastosowania wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 tylko do tych systemów prawnych, w których naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy prowadzi do stwierdzenia nieważności oświadczenia woli pracodawcy w tym przedmiocie. Takie rozumienie sentencji wyroku TS w sprawach C-762/18 oraz C-37/19 prowadziłoby do zróżnicowania ochrony pracowników między państwami członkowskimi w zależności od obowiązujących w ich systemach prawnych prawa pracy rozwiązań co do skutków wyroku przywracającego do pracy. Byłoby to nie do pogodzenia z zasadą jednolitej wykładni i stosowania prawa unijnego we wszystkich Państwach Członkowskich oraz z zasadą równości.

Odnosząc powyższe zapatrywania do okoliczności faktycznych sprawy, Sąd drugiej instancji powinien rozważyć możliwość prounijnej wykładni art. 171 § 1 (przepis dotyczący prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy) w związku z art. 57 § 4 (przepis odsyłający do odpowiedniego stosowania art. 51 k.p.) oraz art. 51 § 1 zdanie 2 k.p. (*„Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia”*). Ten ostatni przepis jest bowiem na tyle nieostry w swej treści, że w drodze wykładni możliwe jest nadanie mu takiego znaczenia, jakie wynikałoby z wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 dokonanej przez TS w sprawach C-762/18 oraz C-37/19. Sam art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie przyznaje powodowi żadnego uprawnienia w kontekście procesowym niniejszej sprawy, ponieważ spór toczy się między pracownikiem a pracodawcą prywatnym. Ponieważ nie ustalono, by pozwany ad. 1 był emanacją państwa członkowskiego (ani nie

ustalono, by pozwany ad. 2 przejął pozwanego ad. 1 lub część jego działalności w trybie art. 23(1) k.p. i by pozwany ad. 2 był emanacją państwa członkowskiego), powód nie może dochodzić roszczenia ani zarzucać skutecznie w postępowaniu kasacyjnym naruszenia samego art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 (zamiast wielu zob. wyrok TS z 7 sierpnia 2018 r., C-122/17 Dawid Smith, EU:C:2018:631).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił, że stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej podstaw. Strona może jedynie przedstawiać nowe uzasadnienia wskazanych w skardze podstaw kasacyjnych (art. 398¹³ § 3). Natomiast zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną strona może oprzeć na następujących podstawach: naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1); naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2).

Zasada związania podstawami skargi kasacyjnej wiąże także w sprawach unijnych. Zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej Państw Członkowskich (zwanej także zasadą procedur krajowych) „w braku uregulowań Unii w danej dziedzinie do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy, zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej, ustanowienie szczególnych przepisów proceduralnych dotyczących środków prawnych mających na celu ochronę uprawnień przysługujących podmiotom prawa, pod warunkiem jednak, że przepisy te, w sytuacjach objętych prawem Unii, nie będą mniej korzystne niż przepisy normujące podobne sytuacje podlegające prawu krajowemu (zasada równoważności) oraz że w praktyce nie będą uniemożliwiały lub nie uczynią nadmiernie uciążliwym wykonywania uprawnień przyznanych w prawie Unii (zasada skuteczności) (zamiast wielu zob. wyrok TSUE z 20 czerwca 2024 r., C-367/23 EA przeciwko Artemis security SAS, EU:C:2024:529, pkt 25).

W odniesieniu do wnoszenia nadzwyczajnych środków zaskarżenia takich jak skarga kasacyjna w prawie unijnym nie obowiązują ani regulacje ogólne w tym zakresie, ani szczególne w sprawach z zakresu prawa pracy, a konkretniej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Oznacza to, że unormowania dotyczące dopuszczalności skargi kasacyjnej, jej wymogów formalnych, zakresu kognicji Sądu Najwyższego oraz wydawanych orzeczeń należy oceniać zgodnie ze

wspomnianą zasadą. Zdaniem Sądu Najwyższego przepisy Tytułu IV Działu Va k.p.c. w szczególności zaś art. 398¹³ § 3 oraz art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., nie zawierają jakiegokolwiek rozróżnienia między sprawami unijnymi a sprawami krajowymi. Wymóg powołania w podstawie skargi przepisu prawa materialnego albo przepisu prawa procesowego wiąże tak samo w sprawie objętej zakresem zastosowania prawa unijnego, jak i w sprawie krajowej. Rozwiązanie to jest więc zgodne z zasadą równoważności. Jednocześnie, ograniczenie kognicji Sądu Najwyższego tylko do przepisów prawa powołanych w podstawach skargi kasacyjnej nie narusza zasady skuteczności. Polskie postępowanie cywilne nie zna bowiem rozwiązania, które ograniczałoby możliwość formułowania zarzutów co do naruszenia prawa unijnego na etapie postępowania kasacyjnego. Niezależnie od tego, czy strona zdawała sobie sprawę z unijnego charakteru sprawy, którą wniosła przed sąd powszechny oraz niezależnie od tego, czy sąd drugiej instancji stosował prawo unijne lub wykladał przepisy prawa krajowego wchodzące w zakres zastosowania prawa unijnego w sposób zgodny z prawem unijnym, strona wnosząca skargę kasacyjną ma zawsze – niczym nie ograniczoną – możliwość podnoszenia w skardze wszelkiego rodzaju zarzutów opartych na naruszeniu przepisów prawa unijnego. Ograniczenie zakresu kontroli zgodności prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji przez Sąd Najwyższy tylko do przepisów prawa unijnego powołanych w podstawach skargi nie uniemożliwia ani nie czyni nadmiernie uciążliwym – w stosunku do dochodzenia uprawnień wynikających z prawa krajowego - wykonywania uprawnień przyznanych jednostce przez prawo unijne.

Przekładając standard unijny na krajowy, należy przyjąć, że naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie może w sprawach unijnych polegać na: 1) błędnej wykładni przepisu prawa unijnego znajdującego bezpośrednie zastosowanie w sprawie; 2) błędnej wykładni przepisu prawa unijnego służącego rekonstrukcji wzorca interpretacyjnego dla prawa krajowego; 3) błędnej prounijnej wykładni przepisu prawa krajowego; 4) niedokonaniu prounijnej wykładni; 5) zastosowaniu przepisu prawa UE, który nie jest stosowany w sprawie (ze względu podmiotowych, przedmiotowych lub temporalnych); 6) zastosowaniu przepisu prawa krajowego sprzecznego z przepisem prawa unijnego; 7) wadliwej odmowy zastosowania przepisu prawa krajowego z

powodu jego sprzeczności z prawem unijnym. Powyższe przypadki znajdują odpowiednie zastosowanie do podstawy skargi kasacyjnej dotyczącej przepisów procesowych. W jej przypadku należy pamiętać, że dodatkowo obowiązuje krajowy wymóg „istotnego wpływu na wynik sprawy”. Aby jednak naruszenie przepisu prawa unijnego dawało Sądowi Najwyższemu możliwość uwzględnienia skargi kasacyjnej, powołany w podstawie skargi przepis prawa unijnego musi być nie tylko bezpośrednio skuteczny jako taki ale musi także wywoływać bezpośredni skutek w konkretnym postępowaniu przed sądem krajowym. Nie wystarczające jest zatem przywołanie samego przepisu dyrektywy, gdy spór toczy się między jednostkami. W takiej sytuacji podstawa skargi kasacyjnej musi obejmować przepis(y) prawa krajowego, które implementują naruszony przepis dyrektywy lub wchodzą w zakres jej normowania. Tylko bowiem prounijna wykładnia przepisów krajowych pozwoli na udzielenie ochrony wynikającej z przepisu dyrektywy, który nie wywołuje horyzontalnego bezpośredniego skutku.

Podkreślić należy, że do osiągnięcia takiego efektu (w niniejszej sprawie: przyznania powodowi prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) wystarczające byłoby powołanie w podstawach skargi przepisów Kodeksu pracy dotyczących tego prawa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano - już w pierwszych kasacyjnych sprawach unijnych - stanowisko, zgodnie z którym Sąd Najwyższy ma prawo – działając nadal w granicach wyznaczonych przez art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. – stosować przepisy prawa unijnego, jeżeli tylko w podstawie skargi kasacyjnej powołano przepisy prawa krajowego wchodzące w zakres zastosowania przepisów prawa unijnego relewantnych dla rozstrzygnięcia o zasadności skargi kasacyjnej (wyroki Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2006 r., II PK 17/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 8; z 5 grudnia 2006 r., II PK 18/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 7; z 4 stycznia 2008 r., I UK 182/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 49; z 18 listopada 2020 r., III PK 53/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 64; z 20 października 2022 r., II PSKP 122/21, OSNP 2023 nr 4, poz. 42). W konsekwencji, jeżeli Sąd drugiej instancji wyłożył przepisy prawa krajowego w sposób niezgodny z prawem unijnym, należy przyjąć, że doszło do naruszenia powołanego w skardze kasacyjnej przepisu prawa materialnego przez jego błędną wykładnię. Jeżeli natomiast Sąd drugiej instancji zastosował przepisy prawa krajowego niezgodne z bezpośrednio skutecznymi przepisami prawa UE,

naruszenie powołanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa polskiego polega na ich zastosowaniu. Innymi słowy, zarzut – odpowiednio - błędnej wykładni / błędnego zastosowania przepisu prawa polskiego obejmuje *implicite* zarzut wykładni niezgodnej z prawem unijnym / zastosowania przepisu prawa polskiego niezgodnego z prawem unijnym.

Tymczasem powód oparł swoją skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego w postaci licznych wyroków TS. Nie ulega wątpliwości, że wyroki TS nie są przepisami prawa materialnego w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie są również przepisami prawa procesowego w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Z kolei z art. 2 oraz art. 19 TUE nie wynika prawo powoda do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, lecz prawo do rozpoznania sprawy unijnej przez sąd spełniający wymogi wynikające z tych przepisów. Prawo powoda do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie wynika również z art. 24 Konstytucji RP. Z kolei powołane w podstawach skargi kasacyjnej art. 23¹ k.p. oraz art. 55⁴ k.c. nie pozostają w związku z ustaleniami faktycznymi postępowania sądowego, które są wiążące w postępowaniu kasacyjnym. Z ustaleń tych nie wynika, by pozwany ad. 2 przejął pozwanego ad. 1 albo część jego działalności w rozumieniu istotnym dla zastosowania art. 23¹ k.p. Ponadto, z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynika wprost, że materiał dowodowy przedstawiony przez powoda nie dał temu Sadowi żadnej podstawy dowodowej do poczynienia takiego ustalenia. Faktem jest, że powód zaskarżył w tym zakresie wyrok Sądu pierwszej instancji, a Sąd drugiej instancji nie odniósł się do tego zarzutu apelacyjnego, który obejmował swym zakresem art. 23¹ k.p. Jednakże takie uchybienie Sądu drugiej instancji podlegałoby kontroli kasacyjnej w ramach zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Takiego zarzutu powód zaś nie sformułował. W tej sytuacji, skoro z ustaleń faktycznych nie wynika, by doszło do jakichkolwiek zdarzeń, których wystąpienia można byłoby łączyć z przesłankami zastosowania art. 23¹ k.p., Sąd Najwyższy działający jako sąd kasacyjny nie ma podstawy faktycznej do dokonania oceny, czy Sąd drugiej instancji wadliwie zinterpretował lub zastosował art. 23¹ k.p. Analogicznie należało potraktować zarzut naruszenia art. 55⁴ k.c. Skoro z ustaleń postępowania sądowego (wbrew treści zarzutu) nie wynika, by doszło do nabycia przedsiębiorstwa, nie można

w postępowaniu kasacyjnym rozważać kwestii odpowiedzialności pozwanego ad 2 za zobowiązania wynikające z działalności pozwanego ad. 1.

Mając powyższe na względzie, z uwagi na brak przywołania w podstawach skargi kasacyjnej powoda jakiegokolwiek przepisu prawa krajowego, którego prounijna wykładnia mogłaby skutkować przyznaniem powodowi prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za okres między rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy (art. 171 § 1 w związku z art. 57 § 4 oraz art. 51 § 1 zdanie 2 k.p.), Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[r.g.]

[a.ł.]