

Sygn. akt XIV **Pa 60/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2022 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Sylwia Gózdź
-----------------	---------------------

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2022 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko (...) **sp. z o.o. w likwidacji w W., Polskemu Związkowi Łowieckiemu w W.**

**o ekwiwalent za urlop**

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 lutego 2022 r., sygn. akt VIII P 370/21

**oddala apelację.**

Sylwia Gózdź

Sygn. akt XIV **Pa 60/22**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 23 lipca 2021 r. powód P. B. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz solidarnie od pozwanych: 1) (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W., 2) Polski Związek Łowiecki z siedzibą w W. kwoty 18.600 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 29 kwietnia 2019 r. do 4 lutego 2021 r., a także o zasądzenie solidarnie od pozwanych odsetek za opóźnienie od dnia wezwania do zapłaty (z 5 lipca 2021 r.) do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie solidarnie od pozwanych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że domaga się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w okresie od dnia, w którym rozwiązano z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym do dnia powrotu powoda po przywróceniu do pracy tj. do 4 lutego 2021 r. W ocenie powoda, ugruntowana linia orzecznicza wskazująca, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje wyłącznie osobie świadczącej pracę, a czas pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu nie jest okresem zatrudnienia, a jedynie podlega wliczeniu do tego okresu – jest sprzeczna z prawem unijnym. W konsekwencji, zdaniem powoda, za ten okres przysługiwało mu prawo do urlopu wypoczynkowego. Tym samym pracodawca winien mu wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany w tym okresie urlop.

Pozwany, (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W., w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany zakwestionował, iż

powód nabył prawo do urlopu za okres od 29 kwietnia 2019 r. do 4 lutego 2021 r. bowiem prawo do urlopu przysługuje osobie, która świadczyła pracę, a czas pozostawania bez pracy nie jest okresem zatrudnienia.

Pozwany Polski Związek Łowiecki z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości ze względu na brak legitymacji procesowej biernej pozwanego, a także o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż nie był pracodawcą powoda. Ponadto pozwany podał, iż pomiędzy pozwanym a powodem nie istniał nigdy żaden stosunek prawny z którego powód mógłby wyprowadzać względem pozwanego jakiegokolwiek roszczenia.

***Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 25 lutego 2022 r. sygn. akt VIII P 370/21 w punkcie pierwszym oddalono powództwo w całości P. B.; w punkcie drugim zasądzono od powoda P. B. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w likwidacji w W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim zasądzono od powoda P. B. na rzecz pozwanego Polskiego Związku Łowieckiego kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego. P. B. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 4 lipca 2005 r., zaś od 30 września 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku redaktora. Aneksem z 2 listopada 2006 r. zmieniono stanowisko pracy P. B. na stanowisko redaktora, sekretarza redakcji. Na podstawie porozumienia z 30 czerwca 2014 r. powód ponownie został zatrudniony na stanowisku redaktora. W dniu 29 grudnia 2015 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którym powód pracował jako sekretarz redakcji, redaktor i doradca zarządu za wynagrodzeniem 9000 zł. Ostatnio, zgodnie z aneksem z 1 lutego 2018 r., powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy redaktora naczelnego, dyrektora wydawnictwa i doradcy zarządu. Wysokość wynagrodzenia ustalono na kwotę 12.600 zł.

Oświadczeniem z 29 kwietnia 2019 r., działając na podstawie art. 52 § 1 punkt 1 Kodeksu pracy, pracodawca rozwiązał z P. B. umowę o pracę zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy, tj. w szczególności:

1. wadliwym zarządzaniu finansami spółki (...), co doprowadziło do straty finansowej, a w konsekwencji istotnego naruszenia kapitałów własnych i powstania kapitałów ujemnych,
2. braku w dokumentach spółki informacji o tym, czy zarządzający (w tym P. B.) analizowali kondycję spółki i podejmowali jakiegokolwiek działania w celu zminimalizowania skutków ewentualnej upadłości zgłoszonej przez któregokolwiek wierzyciela, czego potwierdzeniem jest sprawozdanie finansowe Spółki (...) za 2018 r. oraz konieczność jej dokapitalizowania ze strony Polskiego Związku Łowieckiego,
3. braku właściwej gospodarki kosztowej, co objawiało się wysokimi kosztami usług obcych,
4. błędnym zarządzaniu płynnością w spółce, co skutkowało dużą kwotą zobowiązań przeterminowanych (ok. 1,6 mln zł) przy poziomie zobowiązań nieprzeterminowanych na poziomie 1,3 mln zł oraz trudnościami w realizowaniu zobowiązań pracowniczych (w tym wynagrodzeń), czego dowodził bilans za 2018 r.,
5. fałszowaniu stanów magazynowych poprzez zawyżanie ich wartości i wprowadzanie zawyżonych pozycji do bilansu,
6. wadliwym zarządzaniu majątkiem spółki prowadzącym do utraty wartości tego majątku, czego dowodem jest bilans za 2018 r.,
7. zawieraniu rażąco niekorzystnych umów w imieniu spółki, jak np. 12-miesięczny okres wypowiedzenia połączony z 24-miesięcznym zakazem konkurencji dla większości pracowników, w tym także sekretarki.

Od 29 kwietnia 2019 r. do 4 lutego 2021 r. P. B. nie pozostawał w stosunku pracy z (...) sp. z o.o. w likwidacji w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy 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 VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił P. B. do pracy w spółce (...) sp. z o.o. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W dniu 4 lutego 2021 r. P. B. zgłosił gotowość podjęcia pracy.

Oświadczeniem z 3 marca 2021 r. (...) sp. z o.o. w W. rozwiązał z P. B. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2021 r. Przyczyną była likwidacja zakładu pracy.

W związku z kończącym się okresem wypowiedzenia pracodawca na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. udzielił pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni (urlop za 2021 r.). Z pozostałych dni roboczych zwolniono pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

W piśmie z 5 lipca 2021 r. P. B. wezwał (...) sp. z o.o. w likwidacji do zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. 21 lipca 2021 r. otrzymał odpowiedź odmowną.

Wynagrodzenie P. B. obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.600 zł brutto miesięcznie.

Powyższy niesporny stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dołączone do akt sprawy dokumenty, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo P. B. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do kwestii legitymacji biernej pozwanego Polskiego Związku Łowieckiego (pozwany ad. 2). Powód argumentował, że ten podmiot dokonał przejęcia zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. stanowiącej kluczowy obszar jego działalności. W konsekwencji zdaniem powoda zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, zatem oba podmioty są względem niego solidarnie zobowiązane.

Sąd Rejonowy przypomniał, że legitymacja procesowa stanowi uprawnienie konkretnego podmiotu (legitymacja czynna) do występowania z konkretnym roszczeniem przeciwko innemu oznaczonemu podmiotowi (legitymacja bierna) wypływające z prawa materialnego. Legitymacja bierna musi odnosić się do konkretnego stosunku zobowiązaniowego. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy w ocenie Sądu Rejonowego brak okoliczności przesądzających o legitymacji biernej pozwanego Polskiego Związku Łowieckiego - powód nie przedstawił żadnych twierdzeń pozwalających na uznanie, że pozwany był pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p. Z materiału dowodowego nie wynikają także okoliczności potwierdzające przejęcie pracodawcy (...) sp. z o.o.) przez Polski Związek Łowiecki. Takiej okoliczności nie przesądza zdaniem Sądu I instancji fakt, iż Polski Związek Łowiecki przejął część działalności Spółki. Sąd Rejonowy wskazał, że brak legitymacji materialnej (czynnej lub biernej) skutkuje co do zasady oddaleniem powództwa, zatem roszczenie skierowane wobec Polskiego Związku Łowieckiego podlegało oddaleniu z uwagi na brak legitymacji biernej pozwanej.

Niezależnie od powyższego, odnosząc się do kwestii roszczenia sformułowanego przez powoda Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 152 § 1 i 2 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Wymiar urlopu wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.). Przepisy prawa pracy ustanawiają przy tym zasadę naturalnego wykonania zobowiązań urlopowych, co oznacza konieczność udzielenia pracownikowi urlopu w naturze, w celu regeneracji jego sił i odpoczynku po okresie nieprzerwanej pracy. Jednakże wykorzystanie urlopu w taki sposób nie zawsze jest możliwe, stąd konieczne stało

się przyznanie pracownikowi świadczenia „zastępczego” w postaci ekwiwalentu pieniężnego. Dalej Sąd Rejonowy podał, że z treści art. 171 § 1 k.p. wynika, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, którego sposób obliczania został szczegółowo określony w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.97.2.14 ze zm.). Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu z datą rozwiązania stosunku pracy, a jego wysokość oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto przedmiotowe świadczenie przysługuje pracownikowi również za urlopy zaległe.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że w okresie, za który powód domaga się ekwiwalentu za urlop nie pozostawał on w stosunku pracy z pozwanym w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Istotą sporu było, czy prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi za okres od rozwiązania umowy o pracę do prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji, która przyznałaby pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego za okres pomiędzy bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy. Krajowe orzecznictwo oraz doktryna stoją na stanowisku, że prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy (por. wyrok SN z 10 października 1980 r., sygn. akt I PRN 100/80), w związku z czym nie jest on należny za okres od rozwiązania umowy o pracę do przywrócenia do pracy orzeczeniem sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, że między rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp a prawomocnym orzeczeniem o przywróceniu do pracy powód pozostawał bez pracy w rozumieniu art. 51 § 1 kp. Okres ten nie jest ani czasem zatrudnienia ani uznawanym za okres zatrudnienia, jedynie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia. W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu (skutecznym ex nunc) nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy okres pozostawania bez pracy, za który zostało przyznane wynagrodzenie, wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia. Ten doliczony okres nie staje się przez to faktycznym okresem zatrudnienia i pracownik nie nabywa za ten czas (np. urlopu wypoczynkowego czy premii). (wyroki Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., sygn. I PK 27/15; z 14 marca 2006 r., sygn. I PK 144/05; uchwała z 4 kwietnia 1995 r., sygn. I PZP 10/95)

Także Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z a 8 stycznia 2009 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (...)(...) stanowiącym odpowiedź na interpelację poselską wyraziła tożsame stanowisko co wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowisko to nie uległo zmianie pod wpływem wydanego w dniu 25 czerwca 2020 r. przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzeczenia w połączonych sprawach C-762/18 i C-37/19, na które powoływał się powód. W ocenie Trybunału, prawo do urlopu przysługuje także za czas od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wiążące są jedynie w tych sprawach, których dotyczą. W konsekwencji, przywołane przez powoda orzeczenie nie wzrusza ugruntowanego, jednoznacznego stanowiska w krajowym orzecznictwie, które Sąd Rejonowy w pełni podziela.

W konsekwencji – zdaniem Sądu Rejonowego - powód w okresie pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego, a zatem nie należy się ekwiwalent za niewykorzystany urlop. W tym stanie rzeczy powództwo zostało oddalone.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania pozwanych przez radców prawnych, Sąd Rejonowy uwzględnił koszty zastępstwa procesowego,

obejmujące wynagrodzenie pełnomocników każdego z pozwanych w wysokości po 2700 zł. Wynagrodzenie pełnomocników zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

**Apelację od ww. wyroku wywiódł powód P. B., zaskarżając wyrok w całości.** Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: 1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: a) art. 2 i 19 Traktatu o Unii Europejskiej, poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie; b) art. 23<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie; c) art. 55<sup>4</sup> k.c., poprzez brak rozważenia jego zastosowania w okolicznościach faktycznych i prawnych niniejszej sprawy; 2. Naruszenie przepisów postępowania tj.: art. 205<sup>1</sup> § 2 k.p.c., poprzez dopuszczenie przez sąd dowodu z pisma pozwanego ad. 2 z 10 stycznia 2022 r. (będącego faktycznie odpowiedzią na pozew, której termin minął 20 stycznia 2021 r.) zamiast zarządzenia jego zwrotu.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach instancji odwoławczej bądź ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanych ad. 1 i ad. 2 solidarnie na rzecz powoda kwoty 18.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 5 lipca 2021 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych (apelacja k. 243-245).

**W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanego Polskiego Związku Łowieckiego z siedzibą w W. wniósł o jej oddalenie** oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego (odpowiedź na apelację k. 277-278v).

**W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanego (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. wniósł o jej oddalenie** oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia do dnia zapłaty (odpowiedź na apelację k. 289-290).

**Sąd Okręgowy, zważył co następuje.**

Apelacja powoda nie zasługiwała uwzględnieniu.

Powód wnosząc o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w związku z wyrokiem przywracającym go do pracy powoływał się na orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 25 czerwca 2020 r. w połączonych sprawach C-762/18 ((...) przeciwko (...)) i C-37/19 ((...) przeciwko (...) SpA.)

W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie to nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, jednakże z przyczyn odmiennych niż te, które podał Sąd Rejonowy.

W sprawie C-762/18 TSUE wskazał, że:

- artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.UE L z 2003 r., Nr 299, s. 9) stoi na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym, wskutek unieważnienia 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.

- artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 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 unieważnienia 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.

Teza tegoż orzeczenia dotyczy szczególnych sytuacji. Takich, w których przywrócenie pracownika do pracy jest konsekwencją unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu. (w wersji językowej angielskiej: **the annulment of the dismissal** by a decision of a court)

Wyrokiem z 25 lutego 2022 roku wydanym w sprawie VIII P 288/19 Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie przywrócił P. B. do pracy w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. na poprzednich warunkach pracy i płacy – stosownie do art. 56 § 1 kodeksu pracy.

Bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97 i 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97). Oznacza to, że orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie powoduje z mocy prawa nieważności ze skutkiem wstecznym (ex tunc) oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 58 kc). Zniesienie skutków prawnych tego oświadczenia w aspekcie praw podmiotowych pracownika następuje z datą tego orzeczenia (ex nunc). Wyrok przywracający pracownika do pracy tworzy nowy stan prawny między stronami stosunku pracy, o ile oczywiście przepis szczególnie nie stanowi inaczej.

Reasumując – wyrok przywracający powoda do pracy ma skutek ex nunc – na przyszłość, nie orzeka on o nieważności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przedmiotem orzeczenia TSUE była zaś sytuacja, w której przywrócenie do pracy było następstwem uprzedniego unieważnienia (stwierdzenia nieważności) oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (ex tunc).

Co więcej, w punkcie 2. wyroku wydanego w sprawie VIII P 288/19 Sąd Rejonowy oddalił wniosek powoda o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Tym bardziej nie ma zatem podstaw do przyjmowania fikcji zatrudnienia powoda w okresie pozostawania bez pracy (w tym na potrzeby wypłaty ekwiwalentu za urlop) – byłoby to wbrew literalnemu brzmieniu przywołanego wyroku, negatywnie rozstrzygającemu o wniosku z art. 477<sup>2</sup> § 2 kodeksu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres pozostawania bez pracy, o czym prawidłowo orzekł Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku dokonując niewadliwej oceny prawnej podlegających zastosowaniu przepisów, którą Sąd Okręgowy podziela bez konieczności jej ponownego przytaczania. Apelacja powoda podlegała zatem oddaleniu stosownie do treści art. 385 kpc.

Sylwia Gózdź