



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GERARDA HOGANA
przedstawiona w dniu 29 stycznia 2020 r.¹

Sprawa C-762/18

QH
przeciwko
Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,
przy udziale:
Prokuratura na Republika Bulgaria

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Rayonen sad Haskovo (sąd rejonowy dla miasta Chaskowo, Bułgaria)]

Sprawa C-37/19

CV
przeciwko
Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Corte suprema di cassazione (najwyższy sąd kasacyjny, Włochy)]

Odesłania prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – 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 dni przywrócenia do pracy – Brak prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop za ten sam okres w razie późniejszego rozwiązania stosunku pracy

I. Wprowadzenie

1. Czy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu za okres od daty zwolnienia do daty przywrócenia go do pracy, w przypadku, gdy zostało ustalone, że ten pracownik został zwolniony w sposób niezgodny z prawem? Takie jest zasadniczo pytanie, które jest wspólne dla obu rozpatrywanych wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i które dotyczy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy².

¹ Język oryginału: angielski.

² Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

2. Wnioski te zostały złożone w ramach dwóch postępowań: pierwszego, toczącego się pomiędzy QH a Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (najwyższym sądem kasacyjnym, Bułgaria) (zwanym dalej „VKS”) oraz drugiego, pomiędzy CV a jej byłym pracodawcą, Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo (zwanym dalej „Iccrea Banca”). Pomimo tego, że niniejsze wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zostały połączone do celów pisemnego lub ustnego etapu postępowania, pytania pojawiające się w ramach obu tych postępowań są podobne. W związku z tym stosowne jest przedstawienie jednej opinii w odniesieniu do obu tych spraw.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej

3. Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, (zwanej dalej „kartą”), zatytułowany „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy”, stanowi:

„1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

2. Dyrektywa 2003/88

4. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny”, stanowi, co następuje:

„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”.

B. Prawo bułgarskie

5. Zgodnie z art. 224 ust. 1 Kodeksu na truda (kodeksu pracy), „[p]rzy rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop [...], pod warunkiem że prawo do urlopu nie wygasło.

6. Artykuł 354 ust. 1 kodeksu pracy stanowi, że: „za staż pracy uważa się także okres, w którym nie istniał stosunek pracy, w następujących wypadkach, [kiedy] pracownik pozostawał bez pracy ze względu na zwolnienie, którego niezgodność z prawem stwierdziły właściwe organy – od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy”.

C. Prawo włoskie

7. Zgodnie z art. 10 Decreto legislativo 8 aprile 2003, 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/WE³ i 2000/34/WE⁴ dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 8 kwietnia 2003 r.) (GURI nr 87 z dnia 14 kwietnia 2003 r.), coroczny płatny urlop nie może być zastąpiony ekwiwalentem za niewykorzystany urlop, z wyjątkiem przypadku rozwiązania stosunku pracy.

8. Artykuł 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 7.12.2000 per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (krajowego układu zbiorowego pracy z dnia 7 grudnia 2000 r. dla spółdzielczych banków kredytowych, banków rolnych i rzemieślniczych), znajdujący zastosowanie *ratione temporis*, stanowi, że „prawo do urlopu jest prawem niezbywalnym. [...] W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownikowi, który nie wykorzystał całości lub części należnego urlopu za bieżący rok kalendarzowy [...], przysługuje ekwiwalent odpowiadający wynagrodzeniu za niewykorzystane dni urlopu. W przypadku nieobecności w pracy, prawo do urlopu zmniejsza się o tyle samo dwunastych części, ile jest pełnych miesięcy nieobecności [...]”.

9. Zgodnie z art. 53 wspomnianego układu zbiorowego, dni urlopu lub dni wolne od pracy z tytułu „zniesionych dni ustawowo wolnych od pracy”, które nie zostaną wykorzystane w danym roku kalendarzowym, rozlicza się na podstawie ostatniego wynagrodzenia otrzymanego w danym roku”.

III. Przebieg postępowania głównego i pytania prejudycjalne

A. Sprawa C-762/18

10. Od dnia 1 września 1985 r. QH była zatrudniona na stanowisku nauczyciela muzyki w szkole podstawowej. W dniu 29 kwietnia 2004 r. dyrektor szkoły podjął decyzję o rozwiązaniu tego stosunku pracy. QH zaskarżyła tę decyzję i w prawomocnym wyroku Rayonen sad Plovdiv (sąd rejonowy w mieście Płowdiw, Bułgaria) stwierdził niezgodność z prawem jej zwolnienia i została ona przywrócona do pracy.

11. Decyzją z dnia 13 listopada 2008 r. dyrektor szkoły ponownie rozwiązał stosunek pracy QH, jednak tym razem nie zaskarżyła ona decyzji o zwolnieniu.

12. W dniu 1 lipca 2009 r. QH wniosła przeciwko szkole powództwo przed Rayonen Sad Plovdiv (sądem rejonowym w mieście Płowdiw), podnosząc żądanie zapłaty kwoty 7125 lew bułgarskich (BGN) (w przybliżeniu 3641 EUR), stanowiącej ekwiwalent za niewykorzystany coroczny płatny urlop wynoszący 285 dni, po 57 dni rocznie w okresie od dnia 30 kwietnia 2004 r. do dnia 30 listopada 2008 r. Ponadto, domagała się ona zapłaty kwoty 1100 BGN (w przybliżeniu 562 EUR) stanowiącej rekompensatę za opóźnioną wypłatę pierwszej kwoty za okres od dnia 30 listopada 2008 r. do dnia 1 lipca 2009 r. Wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2010 r. Rayonen sad Plovdiv (sąd rejonowy w mieście Płowdiw) oddalił powyższe żądania.

3 Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18).

4 Dyrektywa 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniająca dyrektywę Rady 93/104/WE (Dz.U. 2000, L 195, s. 41).

13. QH wniosła apelację do Okruzhen Sad Plovdiv (sądu okręgowego w mieście Płowdiw, Bułgaria), który wyrokiem z dnia 10 lutego 2011 r. utrzymał w mocy wyrok sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim oddalił on żądania zasądzenia ekwiwalentu. QH złożyła do VKS skargę kasacyjną na wyrok wydany przez Okruzhen Sad Plovdiv (sąd okręgowy w mieście Płowdiw) w odniesieniu do kwestii prawnych. Jednakże postanowieniem z dnia 25 października 2011 r. VKS odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

14. W odniesieniu do podniesionej przez powódkę w postępowaniu głównym kwestii materialnoprawnej, a mianowicie, czy zwolnionemu w sposób niezgodny z prawem pracownikowi przysługuje prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany coroczny płatny urlop na podstawie art. 224 ust. 1 kodeksu pracy za okres od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia przywrócenia go do pracy na mocy prawomocnego wyroku sądu, VKS stwierdził, że odpowiedź udzielona przez Okruzhen syd Płowdiw (sąd okręgowy w mieście Płowdiw) była zbieżna z wiążącym orzecznictwem jego samego w tym zakresie. Zgodnie z tym orzecznictwem, w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia stwierdzenia nieważności zwolnienia w prawomocnym wyroku i przywrócenia zwolnionego niezgodnie z prawem pracownika na poprzednio zajmowane stanowisko, pracownik ten w istocie nie świadczył pracy w ramach stosunku pracy. W konsekwencji, w odniesieniu do tego okresu pracownik ten nie nabywa prawa do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 224 ust. 1 kodeksu pracy.

15. Następnie QH wytoczyła powództwo przed sądem odsyłającym, Rayonen Sad Haskovo (sądem rejonowym w mieście Chaskowo, Bułgaria) przeciwko VKS o zapłatę odszkodowania za szkody majątkowe poniesione przez nią w następstwie naruszenia prawa Unii popełnionego przez VKS w wydanym przez niego postanowieniu z dnia 25 października 2011 r. Poza naruszeniem art. 267 TFUE, QH podnosi, że VKS powinien był zastosować art. 7 dyrektywy 2003/88 i przyznać jej prawo do corocznego płatnego urlopu za okres, w którym nie mogła ona z niego skorzystać na skutek niezgodnego z prawem zwolnienia.

16. W tych okolicznościach, powziąwszy wątpliwość co do zgodności orzecznictwa VKS z art. 7 dyrektywy 2003/88, Rayonen Sad Haskovo (sąd rejonowy w mieście Chaskowo) postanowieniem z dnia 26 listopada 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 grudnia 2018 r., zawiesił postępowanie i zwrócił 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 daty zwolnienia do daty 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 daty poprzedniego zwolnienia do daty przywrócenia go do pracy?”.

B. Sprawa C-37/19

17. CV, pracownica Iccrea Banca, została zwolniona w dniu 11 lipca 2002 r. w następstwie procedury zwolnień grupowych. W wyniku wniesionej przez nią skargi Tribunale di Roma (sąd rejonowy w Rzymie, Włochy) nakazał przywrócenie jej do pracy i w dniu 6 października 2003 r. ponownie rozpoczęła ona świadczenie pracy.

18. Pismami z dnia 13 października i 15 listopada 2003 r. Icrea Banca ponownie zwolnił CV ze skutkiem natychmiastowym, zwalniając ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Wspomniane zwolnienia zostały następnie uznane za niezgodne z prawem na podstawie prawomocnych wyroków, a CV ponownie została przywrócona do pracy. Została ona ostatecznie zwolniona w dniu 17 września 2010 r.

19. W międzyczasie CV wystąpiła z powództwem do sądów włoskich celem uzyskania od Icrea Banca ekwiwalentu za należny, lecz niewykorzystany odpowiednio w 2003 i 2004 r., coroczny płatny urlop i urlop za „zniesione dni ustawowo wolne od pracy”.

20. W odniesieniu do kwestii podniesionej przez CV Corte d'appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie, Włochy) orzekł, że nie przysługiwało jej prawo do ekwiwalentu za należny, lecz niewykorzystany urlop w okresie między zwolnieniem a przywróceniem do pracy, z uwagi na fakt, że ekwiwalent ten jest koniecznie związany z „brakiem wypoczynku”, która to okoliczność nie zaistniała, ponieważ CV w rozpatrywanym okresie nie pracowała.

21. CV wniosła skargę kasacyjną przeciwko wspomnianemu wyrokowi do Corte suprema di cassazione (najwyższego sądu kasacyjnego, Włochy). Po przypomnieniu orzecznictwa Trybunału w przedmiocie wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88, sąd ten wskazał niektóre istotne aspekty swojego własnego orzecznictwa krajowego dotyczącego zwolnienia, przywrócenia do pracy oraz prawa do ekwiwalentu pieniężnego.

22. W tych okolicznościach, powziawszy wątpliwość co do zgodności tego orzecznictwa krajowego z art. 31 karty i art. 7 dyrektywy 2003/88, Corte suprema di cassazione (najwyższy sąd kasacyjny) postanowieniem z dnia 27 listopada 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 21 stycznia 2019 r., zawiesił postępowanie i wystąpił 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 niewykorzystany urlop (a także, i za sprawą instytucji prawnej jaka są, tak zwane »zniesione dni ustawowo wolne od pracy« o charakterze i funkcji porównywalnej do corocznego płatnego urlopu) 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?”.

IV. Postępowanie przed Trybunałem

23. W sprawie C-762/18 uwagi na piśmie przedstawili QH, VKS, rządy bułgarski, włoski i polski oraz Komisja Europejska. W sprawie C-37/19 uwagi na piśmie przedstawili CV, Icrea Banca, rządy włoski i polski oraz Komisja.

24. Z wyjątkiem VKS i Icrea Banca, wszystkie wskazane strony przedstawiły stanowiska ustnie na rozprawie przed Trybunałem w dniu 11 grudnia 2019 r.

V. Analiza

A. W przedmiocie właściwości Trybunału i dopuszczalności pytań

1. Właściwość Trybunału w sprawie C-762/18

25. Po pierwsze, rząd bułgarski podnosi, że Trybunał nie jest właściwy do zbadania pytań przedłożonych przez Rayonen Sad Haskovo (sąd rejonowy dla miasta Chaskowo), ponieważ pierwsze zwolnienie powódki miało miejsce w dniu 29 kwietnia 2004 r., tj. przed przystąpieniem Republiki Bułgarii do Unii Europejskiej w dniu 1 stycznia 2007 r. Zdaniem rządu bułgarskiego Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie dotyczące wykładni prawa Unii przedstawione w trybie prejudycjalnym przez sąd państwa członkowskiego, jeśli okoliczności faktyczne, do których prawo to miałyby zastosowanie, istniały przed przystąpieniem tego państwa członkowskiego do Unii Europejskiej.

26. W związku z tym, należy podkreślić, że zgodnie z art. 2 Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Bułgarii i Rumunii oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej⁵ 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 przystąpieniem⁶.

27. W niniejszej sprawie prawdą jest, że pierwsze z rozpatrywanych zwolnień miało miejsce przed przystąpieniem Bułgarii do Unii. Bezsporne jest jednak, że stwierdzenie nieważności tego zwolnienia i przywrócenie do pracy miały miejsce już po tym przystąpieniu. W przeciwieństwie do uwag rządu bułgarskiego, stoję na stanowisku, że przedłożone pytania w większym stopniu dotyczą konsekwencji prawnych niezgodności z prawem zwolnienia i następującego po nim przywrócenia do pracy niż samego faktu zwolnienia. Jako takie, zarówno te elementy, jak i ich skutki prawne są wystarczająco autonomiczne i wyraźnie odnoszą się do zdarzeń, które miały miejsce po styczniu 2007 r., co uzasadniałoby uznanie właściwości Trybunału w niniejszej sprawie⁷.

28. Z powyższego wynika zatem, że argumenty przedstawione przez rząd bułgarski podważające właściwość Trybunału do orzekania w przedmiocie przedłożonych przez sąd odsyłający pytań muszą zostać odrzucone. W mojej ocenie dyrektywa 2003/88 znajduje zastosowanie *ratione temporis* w odniesieniu do skutków prawnych, które występują po dniu 1 stycznia 2007 r.

29. Po drugie, zarówno VKS, jak i rząd bułgarski podnoszą, że w okresie pomiędzy dniem pierwszego zwolnienia powódki a dniem przywrócenia jej do pracy, powódka nie była „pracownikiem” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 i z tego względu nie była ona objęta zakresem zastosowania tej dyrektywy lub, ogólnie, zakresem zastosowania prawa Unii, przez co Trybunał nie jest właściwy do orzekania w przedmiocie pytań prejudycjalnych.

30. Również ten argument należy odrzucić. Niewątpliwie, pytania przedłożone w trybie prejudycjalnym dotyczą właśnie prawa do corocznego płatnego urlopu w związku ze zwolnieniem pracownika w sposób niezgodny z prawem i przywróceniem go do pracy w następstwie orzeczenia sądu. Innymi słowy, sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy okres pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika a dniem przywrócenia go do poprzednio wykonywanej pracy powinien być traktowany jako okres

5 Dz.U. 2005, L 157, s. 203.

6 Zobacz analogicznie wyrok z dnia 14 lutego 2019 r., Milivojević (C-630/17, EU:C:2019:123, pkt 42).

7 Zobacz *a contrario*, postanowienie z dnia 11 maja 2011 r., Semerdzhiev (C-32/10, niepublikowane, EU:C:2011:288, pkt 27, 29).

rzeczywistego świadczenia pracy w celu ustalenia, czy przywróconemu do pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu. Z uwagi na fakt, że prawo do corocznego płatnego urlopu jest przewidziane w dyrektywie 2003/88, mieści się ono w zakresie właściwości Trybunału do dokonywania wykładni.

2. W przedmiocie dopuszczalności pytania prejudycjalnego w sprawie C-37/19

31. W ramach swoich uwag na piśmie, rząd włoski stwierdził, że pytanie przedłożone przez Corte suprema di cassazione (najwyższy sąd kasacyjny) należy uznać za niedopuszczalne ze względu na niewystarczający kontekst faktyczny oraz brak odniesienia do konkretnych istotnych w tym zakresie przepisów lub praktyk krajowych.

32. Na początku należy przypomnieć, że jakkolwiek zgodnie z art. 267 TFUE Trybunał nie ma obowiązku rozstrzygnięcia w przedmiocie zgodności przepisów prawa krajowego z prawem Unii ani interpretowania krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, to jest on właściwy do tego, by dostarczyć sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni wchodzących w zakres prawa Unii, które mogą umożliwić mu ocenę tej zgodności w celu wydania orzeczenia w zawisłej przed nim sprawie⁸.

33. W tym względzie wystarczy stwierdzić, że o ile prawdą jest, że wyjaśnienie dotyczące wszystkich zarzutów podniesionych na poparcie skargi kasacyjnej wniesionej do sądu odsyłającego może być mylące, to jednak Corte suprema di Cassazione (najwyższy sąd kasacyjny) wyraźnie wskazuje na zarzut dotyczący przedłożonego pytania i na okoliczności, z których ono wynika. Ponadto, sąd odsyłający wyraźnie wskazuje akty prawa Unii, których wykładnia jest konieczna, jak również orzecznictwo krajowe, które może pozostawać w sprzeczności z tymi aktami.

34. Z powyższych elementów wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika zatem wyraźnie, że odpowiedź na przedłożone pytanie będzie przydatna dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym, a w rezultacie pytanie należy uznać za dopuszczalne.

B. W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-762/18.

35. Poprzez pierwsze pytanie sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 powinien być interpretowany w ten sposób, iż sprzeciwia się on ustawodawstwu lub orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownik, który został zwolniony w sposób niezgodny z prawem, a następnie przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądu, nie jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.

36. Ramy prawne, w których należy dokonywać wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, są obecnie dobrze ugruntowane.

⁸ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 43); i z dnia 18 września 2019 r., VIPA (C-222/18, EU:C:2019:751, pkt 28).

37. Po pierwsze, jak wynika z brzmienia samego art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, które to prawo według utrwalonego orzecznictwa Trybunału musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze⁹. Ponadto, to przyznane każdemu pracownikowi prawo, jako podstawowa zasada prawa socjalnego Unii, odzwierciedlona w art. 7 dyrektywy 93/104 i art. 7 dyrektywy 2003/88, jest obecnie wyraźnie potwierdzone w art. 31 ust. 2 karty¹⁰. Wynika z tego zatem, że prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco¹¹.

38. Po drugie, właściwym jest przypomnienie celu ustanowienia prawa do corocznego płatnego urlopu, przyznanego każdemu pracownikowi na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który stanowi zarówno umożliwienie mu odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie okresu wytchnienia i wolnego czasu¹². Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu od innych rodzajów urlopów czy okresów przerwy w pracy, realizujących inne cele, bazuje na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego¹³.

39. Niewątpliwie, jak wyjaśnił to Trybunał w swoim wyroku z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), „cel w postaci umożliwienia pracownikowi odpoczynku zakłada bowiem, że pracownik ten wykonywał działalność zawodową uzasadniającą, dla zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia na mocy dyrektywy 2003/88, skorzystanie z okresu odpoczynku, wytchnienia i czasu wolnego. W związku z tym wymiar corocznego płatnego urlopu [...] powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę”¹⁴.

40. Po trzecie jest jednak jasne, że przyjmując słowa rzecznika generalnego P. Mengozziego, w pewnych szczególnych sytuacjach Trybunał „odszedł od uważanego dotychczas za nierozdzielny związku pomiędzy rzeczywistym świadczeniem pracy a prawem do corocznego płatnego urlopu [...]”¹⁵.

41. Trybunał odszedł od tego związku z uwagi na fakt, że dostrzegł on, że istnieją pewne okoliczności, niezależne od woli pracownika, w których prawo do corocznego płatnego urlopu nie może zostać przez państwo członkowskie uzależnione od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy. Dotychczasowe przykłady obejmują sytuacje zwolnienia chorobowego¹⁶ i urlopu macierzyńskiego¹⁷. Z kolei, orzecznictwo to nie znajduje zastosowania w sytuacji, kiedy pracownik skorzystał z urlopu rodzicielskiego podczas okresu rozliczeniowego¹⁸ lub w stosunku do pracownika, którego obowiązek świadczenia pracy został zawieszony (przy jednoczesnym zawieszeniu obowiązku wypłaty należnego mu wynagrodzenia przez pracodawcę) w drodze zastosowania „pracy w wymiarze czasu skróconym do zera” („*Kurzarbeit Null*”)¹⁹.

9 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 43); z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 54); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 24).

10 Zobacz podobnie, wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer and Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 58). Zobacz także jako przykład innej kwalifikacji prawa do corocznego płatnego urlopu jako podstawowego prawa pracownika, wyroki z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22); z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 31).

11 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann and Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 23); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 58).

12 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 27); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer and Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 41).

13 Zobacz podobnie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 28).

14 Punkt 28 tego wyroku.

15 Opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Dicu (C-12/17, EU:C:2018:195, pkt 21).

16 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 41); z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 20); i z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 29).

17 Zobacz podobnie wyrok z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 33, 41).

18 Zobacz podobnie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 31).

19 Zobacz podobnie wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann and Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 26).

42. W tym kontekście, celem udzielenia odpowiedzi na pierwsze pytanie przedłożone przez Rayonen sad Haskovo (sąd rejonowy w mieście Chaskowo) konieczne jest ustalenie, czy sytuacja pracownika, który nie miał możliwości świadczenia pracy ze względu na fakt zwolnienia go w sposób niezgodny z prawem, a następnie przywrócenia do pracy na mocy orzeczenia sądu „*różni się zasadniczo*”²⁰ od sytuacji pracownika, który nie może świadczyć pracy z powodu choroby bądź urlopu macierzyńskiego.

43. Biorąc pod uwagę kryteria wymagane dla spełnienia warunków wyjątku od wymogu rzeczywistego świadczenia pracy podczas okresu rozliczeniowego celem skorzystania z corocznego płatnego urlopu, nie sądzę, aby rozpatrywana w niniejszym postępowaniu sytuacja zasadniczo różniła się od zwolnienia chorobowego lub urlopu macierzyńskiego.

44. Z orzecznictwa przedstawionego już w niniejszej opinii można rzeczywiście wywnioskować, że kryteria dotyczące analizowanego wyjątku są zasadniczo następujące, po pierwsze nieobecność w pracy jest niemożliwa do przewidzenia²¹ i niezależna od woli pracownika²². Innymi słowy, cechą wspólną tych sytuacji jest to, że odnoszą się one do stanów fizycznych lub psychicznych, które należy *przecierpieć*²³.

45. Ostatnie z przytoczonych kryteriów zostało również wyraźnie użyte w art. 5 ust. 4 Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej), dla nieobecności w pracy, które muszą być „wliczane do okresu pracy”. Jednak, jak wskazano w motywie 6 dyrektywy 2003/88 i jak już wielokrotnie podkreślał Trybunał, zasady ustanowione w powyższej konwencji należy brać pod uwagę w procesie wykładni niniejszej dyrektywy²⁴.

46. Dodatkowo, sytuacje, w których uznaje się powyższy wyjątek, charakteryzują się pewnymi ograniczeniami fizycznymi lub psychicznymi, których doświadcza pracownik²⁵ lub koniecznością zapewnienia ochrony określonej kondycji biologicznej²⁶.

47. Według mnie, wszystkie powyższe kryteria wydają się być spełnione w sytuacji, w której pracownik zostaje zwolniony w sposób niezgodny z prawem, ale zostaje później przywrócony do pracy w następstwie orzeczenia sądu. Niewątpliwie, pracownik pozostający w takiej sytuacji, nie będzie mógł wykonywać swoich obowiązków ze względu na okoliczność, która była niemożliwa do przewidzenia i niezależna od jego woli.

48. Przede wszystkim, nie wydaje się słusznym, aby pracownik, którego pozbawiono możliwości świadczenia pracy w okresie zwolnienia z powodu tego, co z definicji stanowiło niezgodne z prawem działanie pracodawcy, ponosił negatywne konsekwencje takiej sytuacji. Innymi słowy, gdyby nie niezgodne z prawem działania pracodawcy, które doprowadziły do zwolnienia pracownika, pracownik ten świadczyłby pracę w rozpatrywanym okresie, a w konsekwencji nie powinno się naruszać przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu. W tym kontekście, warto przypomnieć, że pracodawca powinien zapewnić pracownikom możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu²⁷.

20 Są to słowa użyte przez Trybunał w jego wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann and Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 27).

21 Zobacz podobnie wyroki z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 51); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32). Zobacz także a contrario, wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 29).

22 Zobacz podobnie wyroki z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 49); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32).

23 Zobacz podobnie A. Gardin, Acquisition de droits à congés payés par un salarié en congé parental: l'assimilation à du temps de travail effectif ne s'impose pas. Note sous CJUE 4 octobre 2018, *Revue de jurisprudence sociale*, 2/19, s. 83.

24 Zobacz podobnie, wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 37 i 38); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 81).

25 Zobacz podobnie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Zobacz podobnie wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Zobacz podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 51).

49. Dodam również, że w tych okolicznościach, możliwość odstępstwa ze względu na ochronę pracodawców, przed ryzykiem nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz przed trudnościami związanymi z organizacją pracy, które nieobecności te mogłyby powodować, nie znajduje w tym przypadku zastosowania²⁸.

50. Po pierwsze, odstępstwo to może mieć miejsce jedynie w „specyficznych okolicznościach”²⁹ Po drugie, pracodawca, który nie pozwala pracownikowi na skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu, musi ponosić tego konsekwencje, rozumiane w ten sposób, że jakikolwiek możliwy błąd po stronie pracodawcy w tym zakresie pozostaje bez znaczenia³⁰. Należy jednak podkreślić, że sytuacja ta ma miejsce również w przypadku pracownika zwolnionego w sposób niezgodny z prawem. Rzeczywiście w pewnym sensie nie mógł on, z powodu błędu po stronie swojego pracodawcy, we właściwym czasie skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

51. W tej sytuacji, nie mogę zatem przyjąć, że zachodzą „specyficzne okoliczności” wyraźnie określone przez Trybunał w jego wcześniejszym orzecznictwie. W przeciwnym razie, nie można byłoby bowiem wykluczyć ryzyka, że pracodawca, który w sposób niezgodny z prawem zwolnił pracownika, miałby możliwość uchylecia się od przestrzegania własnych obowiązków. Należy jednak unikać takich sytuacji³¹.

52. Powyższy wykładnia analizowanego odstępstwa jest również zgodna z przywołaną już zasadą, według której prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane zawężająco. Z powyższego wynika zatem, że wszelkie odstępstwa od uregulowania 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 umożliwiają.

53. W świetle powyższych rozważań stwierdzam zatem, że w sytuacji, gdy przepisy krajowe przewidują, że pracownik zwolniony niezgodnie z prawem musi zostać przywrócony do pracy, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty stoją na przeszkodzie ustawodawstwu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik nie jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy.

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

54. Poprzez drugie pytanie w sprawie C-762/18 i pytanie w sprawie C-37/19 sądy odsyłające zasadniczo zmierzają do ustalenia, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi z chwilą zakończenia stosunku pracy, prawo do wypłaty ekwiwalentu za płatny urlop który został naliczony, lecz niewykorzystany, nie ma zastosowania w sytuacji, gdy pracownik nie mógł wykorzystać tego urlopu przed zakończeniem stosunku pracy na skutek zwolnienia uznanego za niezgodne z prawem przez sąd krajowy, który nakazał przywrócenie stosunku pracy z mocą wsteczną, jedynie za okres, jaki upłynął od niezgodnego z prawem działania pracodawcy do następującego po nim przywrócenia do pracy.

28 W kwestii tego odstępstwa zob. wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914).

29 Zobacz podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 55, 56).

30 Zobacz podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 61, 63).

31 Zobacz podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 43).

55. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego stanowi tylko jedno z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako prawa podstawowego w świetle prawa Unii, gdyż prawo to obejmuje także prawo do otrzymania wynagrodzenia³².

56. Po pierwsze, z powyższego wynika, że w odniesieniu do pracownika, który nie był w stanie, z przyczyn niezależnych od niego, skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem jego stosunku pracy, wysokość ekwiwalentu, do którego jest on uprawniony, należy obliczać w taki sposób, aby pracownik znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w której byłby, gdyby skorzystał z tego prawa w trakcie trwania jego stosunku pracy³³. Jak już wcześniej orzekł Trybunał, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop, który nie został wykorzystany do czasu ustania stosunku pracy, jest prawem współlistotnym prawu do corocznego „płatnego” urlopu³⁴.

57. Po drugie, oczywiste jest również, 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 stosunku pracy³⁵. Ponadto, powód ustania stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia w odniesieniu do prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88³⁶.

58. Jak już wcześniej wskazywałem, na pierwsze pytanie należałoby odpowiedzieć w ten sposób, że pracownik zwolniony w sposób niezgodny z prawem i następnie przywrócony do pracy musi mieć zagwarantowane prawo do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy. Wynika z tego, że odpowiedź na pytanie drugie jest siłą rzeczy taka, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy z kolei interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, według których z chwilą zakończenia stosunku pracy pozbawia się pracownika prawa do wypłaty ekwiwalentu za przyznany, lecz niewykorzystany coroczny płatny urlop, w sytuacji, gdy nie mógł on wykorzystać tego urlopu przed zakończeniem stosunku pracy na skutek zwolnienia uznanego za niezgodne z prawem przez sąd krajowy, który nakazał przywrócenie stosunku pracy z mocą wsteczną, jedynie za okres, jaki upłynął od niezgodnego z prawem działania pracodawcy do następującego po nim przywrócenia go do pracy.

59. Jeśli, jednak, pracownik nawiązał inny stosunek pracy w okresie pomiędzy jego niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, nie przysługuje mu wówczas prawo żądania od pierwszego pracodawcy wypłaty ekwiwalentu pieniężnego odpowiadającego okresowi pracy wykonywanej na nowym stanowisku. W tych szczególnych okolicznościach uzyskanie pełnej wypłaty ekwiwalentu pieniężnego od pierwszego pracodawcy skutkowałoby kumulacją uprawnień do corocznego płatnego urlopu, co nie odzwierciedlałoby faktycznego celu instytucji prawa do corocznego płatnego urlopu.

32 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 60); z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 20); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 35); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 39, 58).

33 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 61); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 52).

34 Wyroki z dnia 6 listopada 2018 r.: Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 58, 83); Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 72, 75).

35 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 44).

36 Zobacz podobnie wyroki z dnia: 20 lipca 2016 r., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28); i z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 45).

60. Wykraczałoby to także poza zasadę przyjętą przez Trybunał w sprawach takich jak *Dicu*³⁷, a mianowicie założenie, że przysługujące pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu nie powinno być naruszane z powodu zdarzeń w gruncie rzeczy niezależnych od jego woli. Tak jak pracownik nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji w tym zakresie na skutek niezgodnych z prawem działań pracodawcy, które doprowadziły do jego zwolnienia, tak nie powinien on również być wynagradzany poprzez zapewnianie mu ekwiwalentu pieniężnego w zamian za coroczny płatny urlop, w większym wymiarze niż ten, do którego byłby on uprawniony, gdyby zwolnienie nie miało miejsca.

61. Można również dodać, że w tych szczególnych okolicznościach pracownik miał możliwość odpoczynku od wykonywania pracy, do której był zobowiązany na podstawie nowej umowy o pracę lub ma, ostatecznie, prawo do otrzymania od nowego pracodawcy ekwiwalentu pieniężnego za okresie pracy świadczonej na podstawie nowej umowy o pracę.

VI. Wnioski

62. W związku z tym, w świetle powyższych uwag, proponuję, aby na pytania, z którymi zwróciły się do niego Rayonen Sad Haskovo (sąd rejonowy w mieście Chaskowo, Bułgaria) i Corte suprema di cassazione (najwyższy sąd kasacyjny, Włochy), Trybunał udzielił następujących odpowiedzi:

- 1) W sytuacji, gdy przepisy krajowe przewidują, że pracownik zwolniony niezgodnie z prawem powinien zostać przywrócony do pracy, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, według których pracownik nie jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.
- 2) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu, orzecznictwu lub praktykom krajowym, według których z chwilą zakończenia stosunku pracy pozbawia się pracownika prawa do wypłaty ekwiwalentu za przyznany, lecz niewykorzystany coroczny płatny urlop w sytuacji, gdy nie mógł on wykorzystać tego urlopu przed zakończeniem stosunku pracy na skutek zwolnienia uznanego za niezgodne z prawem przez sąd krajowy, który nakazał przywrócenie stosunku pracy z mocą wsteczną, jedynie za okres jaki upłynął od niezgodnego z prawem działania pracodawcy do następującego po nim przywrócenia go do pracy, za wyjątkiem jakiegokolwiek okresu, w trakcie którego pracownik ten był zatrudniony przez innego pracodawcę.

³⁷ Wyrok z dnia 4 października 2018 r., *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799).