

Sygn. akt X P 746/14

POSTANOWIENIE

Dnia 1 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym

Przewodniczący Sędzia Sądu Rejonowego Aleksandra Rutkowska

Protokolant Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 1 kwietnia 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko S. P. w R.

o zobowiązanie pracodawcy do udzielenia urlopu wypoczynkowego

postanawia:

na podstawie, art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

Czy art. 7 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zgodnie z którym państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 4 tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub i w praktyce krajowej, należy interpretować w ten sposób, że nauczyciel, który korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia przewidzianego w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz. U. 2014 poz. 191 i 1198), nabywa również prawo do urlopu wypoczynkowego przewidzianego w przepisach ogólnych prawa pracy w roku, w którym zrealizował prawo do urlopu dla poratowania zdrowia ?

UZASADNIENIE

Stan faktyczny:

Powódka A. S. wniosła o zobowiązanie pozwanego pracodawcy S. P. w R. do udzielenia jej zaległego urlopu wypoczynkowego należnego za rok 2011 w wymiarze 24 dni.

Powódka jest zatrudniona w pozwanej szkole od 2008 r.

W dniu 1 stycznia 2011 r. powódka nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni na podstawie art. 64 ust 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2014 poz. 191 i 1198 ze zmianami).

W okresie od 28 marca 2011 r. do 18 listopada 2011 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, w związku z leczeniem zaleconym przez lekarza, co jest przewidzianym uprawnieniem w art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2014 poz. 191 i 1198 ze zmianami).

W dniu 27 kwietnia 2012 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego, w związku z jego niewykorzystaniem w 2011 roku z uwagi na urlop dla poratowania zdrowia. Pracodawca odmówił udzielenia tego urlopu powołując się na fakt przebywania przez powódkę na urlopie dla poratowania zdrowia. Pracodawca wskazał, że w 2011 r. był ustalony plan urlopów i urlop dla poratowania zdrowia przyznany powódce, pokrył się z urlopem wypoczynkowym – tym samym urlop dla poratowania zdrowia, zdaniem pracodawcy „pochłonął” urlop wypoczynkowy.

Uzasadnienie złożenia wniosku o wydanie orzeczenie w trybie prejudycjalnym.

Wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym ma kluczowe znaczenie w rozwiązaniu zagadnienia dotyczącego tzw. pochłonięcia urlopu wypoczynkowego przez urlop dla poratowania zdrowia wynikającego z pragmatyki służbowej nauczycieli, jaką jest ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2014 poz. 191 i 1198 ze zmianami).

Powyższe kwestie regulują następujące przepisy krajowe:

1) Art. 64 ust 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2014 poz. 191 i 1198), który zakłada, że nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów;

2) Art. 64 ust 5a. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2014 poz.191i 1198), który stanowi, że nauczyciel zatrudniony w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z odrębnymi przepisami – określonymi w art. 165 i 166 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm), wskazującymi, że jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

1. czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
2. odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
3. powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
4. urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop lub jego część na termin późniejszy. Przepisy te nie regulują przypadku, w którym pracownik- nauczyciel uzyskał prawo do urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 1988 r., III PZP 4/88 (LEX nr 55402), wskazał jednoznacznie, że urlop dla poratowania zdrowia jest odmianą urlopu pracowniczego, najbardziej zbliżoną w swej konstrukcji i celu do urlopu wypoczynkowego, stąd nie można z obydwu tych instytucji korzystać w tym samym czasie, ani też uzupełniająco wykorzystać w późniejszym terminie, bowiem urlop wypoczynkowy został skonsumowany przez urlop dla poratowania zdrowia.

Charakterystyka urlopu dla poratowania zdrowia

Charakter prawny urlopu dla poratowania zdrowia jest unormowany w art. 73 . ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2014 poz.191 i 1198). Celem wykorzystania tej instytucji jest poprawa stanu zdrowia nauczyciela w następstwie przeprowadzonego leczenia i zaleconego przez lekarza ubezpieczenia zdrowotnego. Urlop ten nie jest świadczeniem o charakterze ubezpieczeniowym, związanym z zaistnieniem prawnie chronionego ryzyka czasowej lub długotrwałej utraty zdolności do pracy wskutek choroby. Nie jest quasi zasiłkiem chorobowym, ani quasi świadczeniem rehabilitacyjnym, ani tym bardziej quasi rentą okresową. Jest świadczeniem pracowniczym, przysługującym w ramach stosunku pracy łączącego pracownika (jakim w myśl art. 2 kodeksu pracy jest nauczyciel zatrudniony - stosownie do art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela - na podstawie mianowania lub umowy o pracę) z

konkretnym pracodawcą (jakim w świetle art. 3 kodeksu pracy jest szkoła jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników). Ustawodawca posłużył się przy tym terminem "urlop", który w prawie pracy oznacza usprawiedliwiony okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy o określonym przeznaczeniu (taką interpretację pojęcia urlopu dla poratowania zdrowia podał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 czerwca 2012 r. II PK 298/11, OSNP 2013/11/130).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że urlop dla poratowania zdrowia jest zatem odmianą urlopu pracowniczego, najbardziej zbliżoną w swej konstrukcji i celu do urlopu wypoczynkowego, stąd nie można z obydwu tych instytucji korzystać w tym samym czasie, gdyż urlop dla poratowania zdrowia „konsumuje” urlop wypoczynkowy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1988 r., III PZP 4/88, LEX nr 55402). Jednocześnie podkreśla się, że okres urlopu nauczyciela dla poratowania zdrowia jest okresem niewykonywania pracy w rozumieniu art. 32 ust 1a pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity :Dz. U z 2004 r. Nr 39 poz. 353 ze zm.).

W uchwale z dnia 14 lutego 2012 r. III PZP 1/12, OSNP 2012/15-16/187, Sąd Najwyższy wskazał, że urlop dla poratowania zdrowia nie jest jednak świadczeniem powszechnym, należnym wszystkim pracownikom, lecz regulowanym przepisami szczególnymi, zawartymi w pragmatykach służbowych, przywilejem przysługującym określonej grupie zawodowej (w tym przypadku nauczycielom) i to przy spełnieniu ściśle określonych kryteriów, a owo uprzywilejowanie nauczycieli wyraża się nie tylko w możliwości uzyskania przedmiotowego urlopu, ale także w tym, że w trakcie korzystania z niego nauczyciel zachowuje w myśl art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych z art. 54 Karty Nauczyciela.

Powyższe przepisy krajowe oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego powodują konieczność ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 stoi na przeszkodzie przyjęciu takiej interpretacji przepisów prawa krajowego, zgodnie z którą pracownik (nauczyciel) po wykorzystaniu urlopu dla poratowania zdrowia w danym roku, traci prawo do nabytego prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego.

Prawo i orzecznictwo Unii

W ocenie Sądu Rejonowego należy wskazać, że z samego brzmienia art. 7 ust 1 dyrektywy 2003/88, wynika że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 4 tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę unijnego prawa socjalnego o szczególnym znaczeniu, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może odbywać się wyłącznie w granicach wprost wyrażonych w samej dyrektywie 2003/88 (zob. wyroki TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, rec s. I-4881, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r., w sprawie C-342/01 M. G., rec. S. I-2605, pkt 29, a także z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C 131/04 i C-257/04 R.-S. i in. zb. Orz. S. I 2531, pkt 48 oraz wyrok z dnia 10 września 2009 C-277/08.).

Trzeba także podkreślić, że Trybunał orzekł już, że urlop gwarantowany przez prawo unijne nie może wpływać na prawo skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo (zob. wyrok w sprawie M. G., pkt 32, 33; wyroki z dnia 14 kwietnia 2005 , w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, zb. Orz s. I-3067, pkt 33, a także z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 K., zb. Orz s. I-7643, pkt 56). W szczególności w wyroku w sprawie M. G. Trybunał orzekł, że art. 7 ust 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku zbiegu terminów urlopu macierzyńskiego pracownicy i corocznych urlopów ustalonych w sposób ogólny dla wszystkich pracowników na mocy zbiorowego prawa pracy, przepisy dyrektywy odnoszące się do corocznego urlopu płatnego urlopu nie będą mogły być uznane za spełnione. Należy jednak pamiętać w kontekście pytania w niniejszej sprawie, że w sprawie M. G., wykładnia była podyktowana potrzebą zapewnienia respektowania praw związanych z umową o pracę pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim gwarantowanych przez inne dyrektywy.

Tymczasem w wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r. C-350/06 S.-H. i in., C- 350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 22; KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 23; wskazano, że art. 7 ust 1 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie

przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie jest uprawniony do skorzystania z corocznego, płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym.

Natomiast w wyroku z dnia 21 czerwca 2012 r. C-78/11 (...), dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 17), Trybunał wskazał, że wykładni art. 7 ust 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu przepisów krajowych przewidujących, że pracownik, który w czasie płatnego urlopu stał się w sposób nieoczekiwany niezdolny do pracy, nie ma prawa do wykorzystania tego urlopu w terminie późniejszym.

W oparciu o powyższe orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, należy wskazać, że specyfika urlopu dla poratowania zdrowia nie była jeszcze przedmiotem orzecznictwa tego sądu w kontekście unormowania wynikającego z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

Tymczasem wątpliwości wywołuje zacytowane powyżej brzmienie przepisów Karty Nauczyciela w związku z Kodeksem Pracy, dotyczące przesunięcia urlopu wypoczynkowego, gdzie enumeratywnie wymienione są przypadki przesunięcia i zarazem zachowania urlopu wypoczynkowego. Przepisy te nie przewidują przesunięcia urlopu wypoczynkowego z uwagi na wykorzystanie urlopu dla poratowania zdrowia. Jedyne zaś orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1988 r. III PZP 4/88 jednoznacznie wskazuje, że urlop dla poratowania zdrowia pochłania należny urlop wypoczynkowy. W zestawieniu natomiast z treścią art. 7 ust 1 dyrektywy 2003/88 wywołuje to wątpliwości co do zgodności takiej wykładni przepisów prawa krajowego. Stąd potrzeba wykładni tego przepisu przez TSUE w zakresie jego zastosowania do wpływu urlopu takiego jak urlop nauczyciela dla poratowania zdrowia przewidziany w prawie polskim na urlop wypoczynkowy pracownika.

To wszystko powoduje uzasadnienie zwrócenia się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o dokonanie wykładni wskazanych przepisów prawa unijnego, co umożliwi zastosowanie wynikającej z niego normy prawnej do ustalonego przez sąd krajowy w postępowaniu głównym stanu faktycznego.