

Sygn. akt IV P-upr 37/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwast
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. F.**

przeciwko (...) (...) **w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powódki M. F. na rzecz pozwanego (...) (...) w (...) kwotę 1350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSR Mariusz Szwast

Sygn. akt IV P –upr 37/19

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 21 marca 2019 roku

Powódka M. F. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu (...) (...) w (...) wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 6400 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2009 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że w roku szkolnym 2008/2009 r. od 1 września korzystała pierwszy raz z urlopu dla poratowania zdrowia do 29 sierpnia 2009 r. Następnie powódka w roku szkolnym 2009/2010 pracowała. Za rok 2009 pozwany naliczył powódce 35 dni zaległego urlopu. Z kolei w 2010 r. naliczono jej 35 dni, z którego powódka wykorzystwała 1 dzień, przed rozpoczęciem od 1 września 2010 r. kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia. W 2011 r. naliczono powódce 35 dni urlopu oraz doliczono 34 dni urlopu z 2010 r. W kolejnych latach pozwany naliczał powódce 35 dni urlopu. Powódka zmaga się z chorobą (...). Od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. korzystała z kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwany naliczał powódce zaległy urlop tak, że w 2018 r. miała 91 dni urlopu. Powódka zwracała się do pozwanego o udzielenie jej informacji o urlopie za 2009 r. Ostatecznie w 2018 r. pozwany wskazał, że roszczenie jest przedawnione. Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego po wykorzystaniu urlopu dla poratowania zdrowia.

Roszczenie powódki nie jest przedawnione, bowiem powódka rozwiązała stosunek pracy 23 lipca 2018 r., wcześniej jej roszczenie nie było wymagalne.

W odpowiedzi na pozew złożony na urzędowym formularzu pozwany (...) (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa, zgłaszając zarzut przedawnienia roszczenia powódki na mocy art. 291 § 1 k.p., bowiem powódka domaga się urlopu wypoczynkowego za 2009 r. Roszczenie uległo przedawnieniu z dniem 31 marca 2013 r., a jako urlop zaległy uległ przedawnieniu z dniem 31 marca 2014 r. Prawo do urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ulega przedawnieniu z upływem trzyletniego okresu, licząc od daty wymagalności roszczenia. Poza tym kwestia dotycząca możliwości dochodzenia przez nauczyciela ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z przebywaniem na urlopie dla poratowania zdrowia została uregulowana w 2018 r. ze wskazaniem, że do 30 września 2018 r. nauczyciele mogli domagać się urlopu za lata 2014-2017.

Pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że kwestia dotycząca możliwości dochodzenia przez nauczyciela ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z przebywaniem na urlopie dla poratowania zdrowia została uregulowana w 2018 r. W opinii Sądu Najwyższego nauczyciele zatrudnieni w placówkach nieferyjnych, przebywający na urlopie zdrowotnym przez cały rok kalendarzowy nie mogą domagać się przyznania za ten rok urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na brak uregulowań nauczyciel nabywał prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu faktycznie przepracowanego. Tak też czynił pozwany. Powódka trzykrotnie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W 2008 r. powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy. W 2009 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Urlop nie został wykorzystany i przeszedł na 2010 rok. W 2010 r. powódka miała 12 dni urlopu zaległego z 2009 r. oraz 12 dni z 2010 r. W 2010 r. wykorzystała 1 dzień urlopu i na 2011 r. przeszło 23 dni urlopu. W 2011 r. powódka miała 23 dni z poprzedniego roku i 12 urlopu proporcjonalnego, co dawało jej 35 dni. W 2011 r. powódka wykorzystała 11 dni urlopu, a na 2012 r. przeszło 25 dni urlopu. W 2012 r. miała 35 dni urlopu oraz 25 urlopu z poprzedniego roku, co dawało jej 60 dni urlopu. Z tego wykorzystała 53 dni urlopu. W 2013 r. powódka miała 35 urlopu oraz 7 dni urlopu zaległego, co dało 42 dni urlopu. Z tego wykorzystała 49 dni, zatem więcej niż jej przysługiwało. W 2014 r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Miała proporcjonalnie wyliczony urlop, tj. 12 dni, a wykorzystała 54 dni urlopu. W 2015r. powódka ponownie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Przysługiwało jej 12 dni urlopu proporcjonalnego, z tego wykorzystała 20 dni urlopu. W 2016r. miała 35 dni urlopu, a wykorzystała 37 dni urlopu. W 2017r. powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim. W 2018 r. wykorzystała zaległy urlop z 2017r. oraz z 2018r. tj. 96 dni. Pozwany nie neguje, że powódce za okres przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia przysługiwał urlop wypoczynkowy. W każdym roku przebywania na tym urlopie powódka miała wyliczony urlop wypoczynkowy i z niego korzystała. Poza tym powódka wykorzystała więcej urlopu niż jej przysługiwało. Wymagalność urlopu za 2009r. nastąpiła w 2010 r. po powrocie powódki z urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...)stycznia 1986 r. powódka M. F. została zatrudniona w (...) w (...) na czas określony do 31 maja 1986 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 26 maja 1986 r. powódka została zatrudniona w (...) w (...) na czas określony do 30 czerwca 1986 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 28 lipca 1986 r. powódka została zatrudniona w (...) w (...) na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

Z dniem 1 czerwca 1990 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Od 1 września 1991 r. powódka podjęła pracę na czas określony do 31 sierpnia 1992 r. w (...) w (...). Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1992 r. powódka została zatrudniona w (...) w (...) na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela.

Powódka 28 lipca 2010 r. otrzymała stopień nauczyciela dyplomowanego.

W okresach od : 1 września 2008 r. do 29 sierpnia 2009 r., od 1 września 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r., od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania.

W okresie od 20 lutego 2017 r. do 20 maja 2017 r., od 21 maja 2017 r. do 18 sierpnia 2017 r., od 19 sierpnia 2017 r. do 16 listopada 2017 r. , od 17 listopada 2017 r. do 14 lutego 2018 r. powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 23 lipca 2018r. na mocy porozumienia stron.

Dowód : akta osobowe powódki

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Przytoczony artykuł wskazuje, iż roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu. Są to roszczenia zarówno majątkowe jak i niemajątkowe.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. I PKN 336/00 wskazał, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.

W uzasadnieniu tego wyroku sąd wskazał, że roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem lat trzech od chwili jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.). Urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy powinien być pracownikowi udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). W pierwszym dniu drugiego kwartału, a więc 1 kwietnia, powstaje roszczenie pracownika o udzielenie urlopu za rok poprzedni. Od tej też daty rozpoczyna bieg trzyletni okres przedawnienia roszczenia o urlop.

Z przytoczonego wyroku Sądu Najwyższego wynika, że jeżeli do dnia 31 marca roku następnego pracownik nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego za rok poprzedni, pracownik nabywa roszczenie o udzielenie tego urlopu. Roszczenie to ulega trzyletniemu okresowi przedawnienia, licząc od dnia następnego na zakończenie I kwartału, tj. od dnia 1 kwietnia roku następnego.

Podobnie rzecz się ma z roszczeniem z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Roszczenie to przysługuje pod warunkiem, że świadczenie z tytułu ekwiwalentu pieniężnego nie uległo przedawnieniu, a ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia 1 kwietnia za rok poprzedni.

Zatem w sytuacji powódki termin przedawnienia prawa do urlopu wypoczynkowego za 2009 r., który nie został wykorzystany do 31 marca 2010 r. uległ przedawnieniu 31 marca 2013 r. (od 1 kwietnia 2010 r. roszczenie stało się wymagalne).

Sąd Rejonowy powołuje się na stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane na tle stanu prawnego sprzed 1 stycznia 2012 r., ale zmiana art. 168 k.p. dotyczyła jedynie przedłużenia czasu udzielenia urlopu wypoczynkowego do dnia 30 września, a co ważniejsze urlop wypoczynkowy powódki za 2009 r. należy oceniać na podstawie przepisów w brzmieniu z tamtego okresu.

Zgodnie z art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 z późn. zm.) 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.

Powódka była nauczycielem zatrudnionym w przedszkolu a zatem placówce, w której nie są przewidziane ferie szkolne, tj. tzw. nieferyjnej.

Zgodnie z przytoczonym przepisem nauczycielom przedszkoli przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni w roku.

Karta Nauczyciela nie reguluje kwestii związanej z niemożnością wykorzystania przez nauczyciela przedszkola urlopu wypoczynkowego. Z tego względu konieczne jest posiłkowanie się przepisami kodeksu pracy na mocy art. 91c Karty Nauczyciela.

Powódka od 1 września 2008 r. do 29 sierpnia 2009 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Od września 2009 r. mogła wykorzystać urlop za 2009 r., jednak go nie wykorzystała. Bez znaczenia jest z jakiego powodu to nastąpiło. Roszczenie o zaległy urlop wypoczynkowy za 2009 r. stało się wymagalne od 1 kwietnia 2010 r. Wtedy to powódka mogła szukać ochrony prawnej, w formie powództwa o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2009 r.

Pozwana i powódka sugerowały w swych zeznaniach, że nauczyciele wykorzystywali w pierwszej kolejności zaległy urlop. W ich zeznaniach występuje jednak brak konsekwencji, z jednej bowiem strony twierdziły, że nauczyciele wykorzystywali urlop wypoczynkowy w kolejności poczynając od zaległego, by twierdzić, że powódka nie wykorzystała urlopu za 2009 r.

Gdyby jednak przyjąć, że pracownicy pozwanego, w tym powódka, w pierwszej kolejności realizowali urlopy zaległe, oznaczałoby to, że powódka wykorzystała urlop za 2009 r., skoro po 2009 r. udzielono jej znacznie więcej dni urlopu wypoczynkowego niż 35. Jeżeli z kolei pozwany nie udzielił powódce urlopu za 2009 r., to prawo do niego uległo przedawnieniu. W obydwu wypadkach roszczenie powódki jawi się jako niezasadne.

Trybunał Sprawiedliwości w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2018 r. C-684/16 wskazał, że :

- nie można wywieść ze wspomnianego w pkt 22-25 niniejszego wyroku orzecznictwa Trybunału, że art. 7 dyrektywy (...) należałoby interpretować w ten sposób, że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy.

- art. 7 ust. 1 dyrektywy (...) zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej szczególne zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę wspomnianego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., S.-H. i in., C-350/06 i C 520/06, EU:C:2009:18, pkt 43).

- uregulowanie krajowe takie jak § 7 ust. 1 i 3 BUrUG, przewidujące, że przy ustalaniu terminu urlopu należy uwzględnić życzenia pracownika, chyba że przeważają nadrzędne względy związane z interesami przedsiębiorstwa lub życzenia innych pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo z przyczyn społecznych, oraz że urlopy należy co do zasady wykorzystywać podczas roku rozliczeniowego, wchodzi zaś w zakres szczegółowych zasad wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy (...) i orzecznictwa Trybunału wskazanego w poprzednim punkcie.

- jednakże, jak wynika z pkt 35 niniejszego wyroku, należy zapewnić, by stosowanie takich przepisów krajowych nie mogło pociągać za sobą wygaśnięcia nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu, w razie gdyby ten faktycznie nie miał możliwości skorzystania z tego prawa.

- o ile należy uściślić w odpowiedzi na kwestię poruszoną w tym względzie w pytaniu pierwszym, że przestrzeganie obowiązku wynikającego dla pracodawcy z art. 7 dyrektywy (...) nie może sięgać tak daleko, by zmuszać go do narzucania pracownikom rzeczywistego korzystania z ich prawa do corocznego płatnego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, L:tl:C:2006:526, pkt 43), o tyle wspomniany pracodawca powinien jednak zapewnić pracownikowi możliwość skorzystania z takiego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., K., C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63).

- ponadto ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., R.-S. i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 68). Jeśli nie jest on w stanie wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, należy uznać, że wygaśnięcie prawa do wspomnianego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, a w razie ustania stosunku pracy wynikający z tego brak wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy, stanowią naruszenie, odpowiednio, art. 7 ust. 1 i art. 7 ust. 2 dyrektywy (...).

- jeśli natomiast wspomniany pracodawca jest w stanie przedstawić ciężący na nim w tym względzie dowód, w wyniku czego okazałoby się, iż to umyślnie i z pełną świadomością co do konsekwencji, jakie mają z tego wynikać, pracownik nie wystąpił o coroczny płatny urlop po uprzednim umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy (...) nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa ani, w razie ustania stosunku pracy, wynikającemu z tego brakowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

Sąd Rejonowy poszukiwał odpowiedzi na pytanie czy wygaszanie prawa do urlopu wypoczynkowego, nie jest sprzeczne z ustawodawstwem europejskim. Sąd doszedł do wniosku, że nie, bowiem w polskim systemie prawnym nie ma wygaszenia prawa do urlopu wypoczynkowego.

W polskim systemie prawnym prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego za dany rok przesuwają się obecnie do 30 września roku następnego (przed 2012 r. do 31 marca roku następnego), czyniąc wymagalnym roszczenie o urlop, a nie wygaszając do niego prawa. Czym innym jest wygaszenie prawa do urlopu wskutek przedawnienia roszczenia, a czym innym utrata do niego prawa na skutek jego niewykorzystania w przysługującym terminie, jak to miało miejsce w sprawie rozstrzyganej przez Trybunał Sprawiedliwości.

Przedawnienie roszczenia o urlop wypoczynkowy nie jest sprzeczne z ustawodawstwem europejskim.

Na marginesie sąd zauważa, że pozwany twierdził, iż prawo do urlopu winno być proporcjonalnie wyliczane w tych latach kiedy powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Zatem w tych latach kiedy powódka korzystała z tego urlopu, miała prawo do urlopu proporcjonalnego do czasu pracy, tj. do 12 dni w ciągu roku.

Sąd Rejonowy przyjmuje, że nauczyciele korzystający z urlopu dla poratowania zdrowia mają prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze, bowiem różne są cele tych urlopów. Norma prawna, która regulowała kwestię tych urlopów nauczycielskich, nie uległa zmianie. W szczególności stan prawny, który istniał w 2009 r. i w 2016 r., nie uległ zmianie. Stąd interpretacje normy prawnej, które pojawiły się w 2016 r., dotyczą stanu prawnego także z 2009 r.

A zatem powódka, mimo że do 29 sierpnia 2009 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, miała prawo do 35 dni urlopu wypoczynkowego za 2009 r.

Na końcu zauważyć należy, biorąc pod uwagę liczbę dni urlopu jakie powódka wykorzystwała od 2009 r. i biorąc pod uwagę fakt, iż w każdym roku powódce przysługiwało 35 dni urlopu wypoczynkowego, że na dzień rozwiązania umowy o pracę powódka nie wykorzystwała 15 dni urlopu z całej puli dni urlopowych jakie przysługiwały jej od 1 stycznia

2009 r., co oczywiście nie zmienia faktu, że roszczenie powódki o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2009 r. uległo przedawnieniu.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265/ i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą stawkę minimalną.