

Sygn. akt III Pa 14/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2014r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Bielska
------------------------	--------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 lipca 2014r. w O.

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w P.

- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 27 lutego 2014r. sygn. akt IV P-upr 454/13

orzeka:

1. oddała apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym dnia 10 listopada 2013r. J. S. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w P. kwoty 1.748 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu wskazała, że w pozwanym Zespole Szkół była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 28 października 2011r. rozwiązano z nią stosunek pracy z powodu uzyskania przez nią uprawnień emerytalnych. Od dnia 2 listopada 2011r. została ponownie zatrudniona na czas określony, do dnia 29 czerwca 2012r. Po ustaniu stosunku pracy wypłacono jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 20 dni. W ocenie powódki pozwany jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu za kolejne 22 dni, bowiem przysługuje jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze za 42 dni, pozwany uznał zaś jej roszczenie tylko co do 11 dni, dlatego obecnie odchodzi ekwiwalentu za pozostałe 11 dni. Jako podstawę swojego roszczenia powódka wskazała art. 64 ust. 1 i 5 oraz 66 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkół im. (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż powódka błędnie interpretuje powołane przez nią przepisy ustawy Karta Nauczyciela, wykorzystając bowiem przysługujący jej urlop za rok 2011r. w okresie ferii zimowych i letnich. Pozwany wskazał także, że nie jest możliwe, by wymiar urlopu za dany rok kalendarzowy mógł przekroczyć wymiar urlopu należnego za ten rok. Wobec faktu, że powódka była zatrudniona na czas określony i wykorzystwała przysługujący jej urlop za 2011r., ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należało wyliczyć tylko za okres od 1 stycznia 2012r. do 29 czerwca 2012r.

Wyrokiem z dnia 27.02.2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. S. (1) była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół im. (...) w P. od 1 września 1974r. do 28 października 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela a stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z powodu nabycia przez powódkę uprawnień emerytalnych. Sąd ustalił też, że następnie J. S. została przez pozwanego zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 listopada 2011r. do 29 czerwca 2012r. a ten stosunek pracy wygasł z chwilą upływu okresu, na jaki zawarta była umowa o pracę. W związku z powyższym powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni.

Pismem z dnia 10 lipca 2012r. J. S. złożyła do pracodawcy wnioski o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za kolejne 22 dni, podnosząc, że w roku 2011/2012 nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 56 dni, a wykorzystwała jedynie 14 (ferie zimowe), natomiast ekwiwalent wypłacono jej za 20 dni. W odpowiedzi na wniosek dyrektor Zespołu Szkół wskazała, iż powódka nabyła prawo do urlopu za cały okres prowadzenia zajęć, tj. 45 dni, pomniejszone o 14 dni ferii zimowych. Wobec wypłaty ekwiwalentu za 20 dni, zobowiązała się do dokonania wypłaty ekwiwalentu za kolejne 11 dni.

Sąd Rejonowy wskazał, że zasadnicze znaczenie w sprawie ma ustalenie liczby dni przysługującego powódce urlopu wypoczynkowego, będącej podstawą wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd wskazał, że kwestie związane ze stosunkiem pracy nauczycieli zostały uregulowane w ustawie z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Nadto, zgodnie z art. 91 c ust. 1, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami wskazanej ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z art. 64 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania. Ustęp 5 wskazanego artykułu mówi zaś, że nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w ust. 1, zaś nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

Zgodnie zaś z art. 65 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciel zatrudniony w szkole feryjnej nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym ferie zimowe, np. w dniu 29 stycznia, jeżeli ferie rozpoczynają się 30 stycznia. Urlop wypoczynkowy nauczyciela trwa wówczas przez 2 tygodnie ferii zimowych i następnie przez okres ferii letnich. Sąd, powołując się na poglądy doktryny wskazał, że nauczyciel, który rozwiąże stosunek pracy w trakcie trwania semestru zimowego, nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego, a zatem i prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Prawo do urlopu wypoczynkowego w kolejnych latach kalendarzowych nauczyciel nabywa z dniem 1 stycznia danego roku a to oznacza, iż nauczyciel ma prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w danym roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.

Sąd podniósł, iż w niniejszej sprawie należało rozstrzygnąć, czy owo prawo dotyczy nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie mianowania, czy również na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie pogląd Sądu Najwyższego, zawarty w uchwale z dnia 10 maja 2006r. (III PZP 3/06, LEX nr 180655) wskazujący, że nauczyciel ma prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustalał stosunek pracy, także wtedy, gdy w zatrudniającej go szkole są przewidziane ferie (art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 64 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela).

Sąd I instancji stwierdził, że w niniejszej sprawie istotę sporu stanowiła interpretacja art. 64 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Sąd nie podzielił poglądu pełnomocnika powódki, który podnosił, iż zastosowanie znajdzie pierwsza część wskazanego artykułu mówiąca, że nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze ferii zimowych i letnich i w czasie ich trwania.

Sąd wskazał, iż w okresie trwania zajęć w roku szkolnym 2011/2012 powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia 28 października 2011r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2 listopada 2011r. do dnia 29 czerwca 2012r. Wobec tych faktów stosowanie wskazanego przepisu w niniejszej sprawie jest nieuprawnione, z uwagi na to, iż przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do nauczycielskich stosunków pracy, których podstawą jest jedna lub kilka umów zawartych na czas określony, które to obejmowałyby cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym. Nie można wobec tego przyjąć, że przepis ten należy stosować także w sytuacji, gdy nauczyciel część roku szkolnego przepracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania, a następną część na podstawie umowy o pracę na czas określony, nawet jeżeli łącznie wskazane stosunki pracy trwały przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym. Nadto Sąd wskazał, iż powódka wykorzystwała w 2011r. cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy w okresie ferii zimowych oraz wakacji. Brak jest innych racjonalnych przesłanek, aby w ten sposób dodatkowo premiować nauczyciela w zakresie prawa do urlopu w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony czy też innych zatrudnionych do których ma zastosowanie kodeks pracy. Usytuowanie przepisu i łączna interpretacja z art. 65 i 66 ust. 2 K.N., iż ewentualny wymiar ekwiwalentu przysługuje za okres niewykorzystanego urlopu ale nie dłużej niż 8 tygodni - również przemawia za odrzuceniem koncepcji przyjętej przez stronę powodową. W ocenie Sądu powyżej wskazana regulacja ma na celu zapewnienie równych praw do urlopu nauczycielom zatrudnionym na czas określony - czy to na jedną umowę na czas określony, czy też na kilka umów, które by obejmowały cały czas trwania zajęć szkolnych w danym roku szkolnym, tj. od początku roku szkolnego do formalnego zakończenia zajęć szkolnych w tym roku szkolnym, co pozbawiałoby ich prawa do urlopu w czasie wakacji lub przysługiwałby im urlop proporcjonalny w wymiarze mniejszym niż nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, który przepracował dany rok szkolny. Zdaniem Sądu tak rozumiana treść w/w przepisu pozwala wszystkim nauczycielom bez względu czy są zatrudnieni na umowę na czas określony czy określony - gwarantować 56 dni urlopu, jeśli byli zatrudnieni przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym. Nadto dla nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony nie całe wakacje są urlopem wypoczynkowym, o czym świadczą zapisy art. 64 ust.2 i art. 66 ust.2 K.N.

Sąd wskazał, iż druga część powoływanego przepisu wskazuje, że nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć. Zdaniem Sądu także ten fragment omawianego artykułu ma zastosowanie jedynie do stosunków pracy, których podstawą jest umowa o pracę na czas określony, jednakże trwających krócej niż 10 miesięcy.

Powyższa regulacja prawna wskazuje, iż w niniejszej sprawie możliwe są dwa warianty rozwiązania zagadnienia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego powódce. Zgodnie z pierwszym z nich ekwiwalent za

niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy obliczyć uwzględniając cały okres trwania umowy zawartej na czas określony, jaka łączyła strony. Jest to wariant korzystniejszy dla pracownika.

Drugi wariant zakłada, iż ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powinien zostać obliczony jedynie w oparciu o okres trwania umowy w 2012r., gdyż to z dniem 1 stycznia 2012r. powódka uzyskała prawo do urlopu wypoczynkowego za ten rok.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgodnie z drugim wariantem wymiaru urlopu i dokonany na tej podstawie ustaleniami trzeba uznać, iż nauczyciel nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, a nie jak wskazywała powódka w treści pozwu – w roku szkolnym. Specyfika uzyskiwania prawa do urlopu wypoczynkowego w związku z koniecznością prowadzenia zajęć edukacyjnych na przełomie dwóch lat kalendarzowych zmusiła ustawodawcę do uregulowania tej kwestii, który to w powoływanym art. 65 określa chwilę z jaką nauczyciel nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu nauczyciel tak, jak każdy pracownik ma prawo żądać ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie art. 171 § 1 k.p.

Sąd wskazał, iż powódka w 2011r. z dniem 1 stycznia nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze ferii letnich i zimowych. Przysługujący jej urlop za 2011r. wykorzystwała w tym okresie. W tym przypadku powódka nabyłaby jedynie prawo do urlopu wypoczynkowego w roku 2012r. w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego w tym roku okresu, na podstawie art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten wskazuje, iż w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Powyższe, zdaniem Sądu, wskazuje, że proporcjonalny wymiar urlopu J. S. powinien zostać wyliczony za okres 1 stycznia 2012r. do 29 czerwca 2012r., czyli za 6 miesięcy, gdyż zgodnie z art. 155^{2a} § 2 k.p. niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę, do pełnego miesiąca.

Natomiast, zgodnie z powoływanymi przepisami ustawy Karta Nauczyciela i Kodeks pracy, powódce, która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę krócej niż 10 miesięcy, proporcjonalnie wyliczone prawo do urlopu wynosić będzie 5,6 dnia za każdy przepracowany miesiąc, zaokrąglając w górę dni niepełne. Wobec tego, iż przepracowała ona w zaokrągleniu 6 miesięcy, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 34 dni. W okresie pracy wykorzystała ona jednak 14 dni urlopu w czasie ferii zimowych, co pozostawia 20 dni.

Sąd wskazał, iż korzystniejsza dla pracownika wersja interpretacyjna powołanych przepisów, a w szczególności części drugiej art. 64 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela wskazuje, iż powódka podczas trwania tej umowy przepracowała w zaokrągleniu 8 miesięcy, dlatego za każdy miesiąc przysługuje jej 5,6 dnia urlopu, co daje 45 dni urlopu wypoczynkowego. Od tej liczby należy odjąć 14 dni urlopu, jakie wykorzystała w okresie ferii zimowych, co oznacza, iż przysługuje jej w zaokrągleniu do pełnego dnia 31 dni urlopu wypoczynkowego, a zatem za tyle dni jest jej należny ekwiwalent. Za taki też okres powódka otrzymała ekwiwalent.

Mając to na uwadze Sąd uznał, iż roszczenie powódki jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. odstępując od obciążania J. S. kosztami postępowania w sprawie. Sąd uznał za zasadne odstąpić od obciążenia powódki kosztami postępowania z uwagi na fakt, iż jest ona osobą przebywającą na emeryturze, bez dodatkowych źródeł utrzymania, a poza tym jest ona zobowiązana ponieść koszty pełnomocnika profesjonalnego reprezentującego ją w sprawie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce z dnia 27.02.2014r. wniosła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 64 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela przez jego niezastosowanie wynikające z przyjęcia, że przepis ten dotyczy wyłącznie nauczycieli zatrudnionych na czas oznaczony, podczas gdy przepis ten dotyczy wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których w organizacji pracy przewidziano ferie, bez względu na rodzaj umowy o pracę

W konsekwencji wniosła o: zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od pozwanego kwoty 1.747,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2012r. do dnia zapłaty, zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych

W uzasadnieniu wskazała, że w niniejszej sprawie domagała się zapłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. Podniosła, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela od dnia 01.09.1974r. do dnia 28.10.2011r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 02.11.2011r. do 29.06.2012r. Nie ulega zatem wątpliwości, że w roku szkolnym 2011/12 była zatrudniona przez cały okres trwania zajęć szkolnych. Przyznała też, że wykorzystwała 14 dni urlopu, a po ustaniu stosunku pracy otrzymała ekwiwalent za kolejne 31 dni.

Skarżąca wskazała, iż sporny pomiędzy stronami był wymiar urlopu, zaś Sąd I instancji błędnie uznał, że przepis art. 64 ust. 5 Karty Nauczyciela dotyczy wyłącznie umów zawartych na czas określony i nie ma zastosowania do powódki, która w roku szkolnym 2011/12 do dnia 28.10.2011r. zatrudniona była na podstawie umowy na czas nieokreślony, natomiast w okresie od 02.11.2011r. do 29.06.2012r. na podstawie umowy na czas określony.

Powódka uzasadniając swoje odmienne stanowisko podniosła, że w art. 64 ust. 5 KN ustawodawca w żaden sposób nie wskazuje, że przepis ten dotyczy wyłącznie umów zawartych na czas określony – rezultatów takich nie daje literalne wykładnia przepisu. Do wniosku takiego nie prowadzą również ani wykładnia celowościowa ani systemowa.

Zdaniem powódki ustawodawca wymiar urlopu uzależnił wyłącznie od okresu zatrudnienia w danym roku szkolnym, zaś bez znaczenia jest podstawa nawiązania stosunku pracy. Przy powyższej wykładni przepisów powódka z dniem 01.01.2012r. nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii w roku szkolnym 2011/12, gdyż była zatrudniona przez cały czas trwania zajęć szkolnych.

Wobec powyższego, zdaniem skarżącej, zgodnie z art. 66 ust. 2 Karty Nauczyciela, należy się jej ekwiwalent uwzględniający wymiar urlopu wypoczynkowego apelacja jest zasadna.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Zdaniem pozwanego apelacja jest bezpodstawna, bowiem powódka wykorzystwała cały przysługujący jej za 2011r. urlop wypoczynkowy w okresie ferii szkolnych (zimowych i letnich) i tym samym odpada podstawa do wypłaty z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego. Pozwany wskazał, iż z treści art. 154 § 3 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 KN wynika, że wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru podstawowego należnego za dany rok. Ponadto w myśl art. 155¹ § 1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Ponieważ powódka była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony i wykorzystwała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy w 2011r. (ferie zimowe oraz letnie), to kolejny urlop wypoczynkowy (oraz ekwiwalent pieniężny) należało wyliczyć za okres od dnia 1 stycznia do 29 czerwca 2012r. i tak pozwany postąpił, a Sąd uznał takie działanie za prawidłowe.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powódki J. S. (1) jest niezasadna i została oddalona w oparciu o art. 385 k.p.c.

Wskazać trzeba, że ponieważ postępowanie w niniejszej sprawie przed Sądem Rejonowym toczyło się w trybie postępowania uproszczonego, przed Sądem II instancji znajdzie zastosowanie przepis art. 505¹³ § 1 kpc. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli Sąd II instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego, uzasadnienie wyroku powinno zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Stan faktyczny w sprawie jest bezsporny. J. S. (1) była zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela od dnia 01.09.1974r. do dnia 28.10.2011r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 02.11.2011r. do 29.06.2012r. Powódka w toku postępowania przyznała, że wykorzystała 14 dni urlopu, a po ustaniu stosunku pracy otrzymała ekwiwalent za kolejne 31 dni.

W niniejszej sprawie domagała się natomiast zapłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni, bowiem podnosiła, iż należy jest jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 56 dni.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem oddalił powyższe żądanie uznając, iż pozwany prawidłowo obliczył ilość należnego powódce urlopu i prawidłowo wypłacił ekwiwalent pieniężny za urlop. W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, na jakich przepisach prawa oparł swoje rozstrzygnięcie, a Sąd Okręgowy podziela zawarte tam rozważania prawne.

J. S. (1) swoje roszczenie co do ilości przysługującego jej urlopu wypoczynkowego oparła na treści art. 64 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w ust. 1. Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć. Przepis art. 64 ust. 1 stanowi zaś, że nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania.

Skarżąca powołując się na treść w/w przepisu wywodziła, iż ustawodawca wymiar urlopu uzależnił wyłącznie od okresu zatrudnienia w danym roku szkolnym i bez znaczenia jest podstawa nawiązania stosunku pracy. W apelacji wskazywała też, że z dniem 01.01.2012r. nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii w roku szkolnym 2011/12, gdyż była zatrudniona przez cały czas trwania zajęć szkolnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż wymiar urlopu powódki jest uzależniony od okresu pracy w danym roku kalendarzowym, a nie w roku szkolnym. Sąd Rejonowy przytoczył na poparcie swego stanowiska poglądy doktryny a Sąd Okręgowy je podziela. Także Sąd Najwyższy w powoływanej przez Sąd Rejonowy uchwale z dnia 10 maja 2006r. (III PZP 3/06, LEX nr 180655) wskazywał prawo nauczyciela do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Nadto zgodnie z art. 65 ustawy Karty Nauczyciela, nauczyciel zatrudniony w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym.

Zauważyć też należy, iż w przepisach Karty Nauczyciela brak jest uregulowań dotyczących sprawy tzw. urlopów cząstkowych (czyli urlopu ustalanego w wymiarze proporcjonalnym do okresu czasu przepracowanego u pracodawcy, w sytuacji, gdy w ciągu roku kalendarzowego pracownik rozwiązał stosunek pracy z jednym pracodawcą i następnie nawiązał stosunek pracy z innym pracodawcą) i dlatego w tym zakresie ma zastosowanie art. 155¹ k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi u dotychczasowego pracodawcy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy.

Mając na uwadze całokształt w/w okoliczności i rozważań Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy i dlatego oddalił apelację J. S. (1) jako niezasadną.

Ponieważ apelacja została oddalona, pozwanemu, reprezentowanemu przez profesjonalnego pełnomocnika, należy był zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego za II instancję w kwocie 450 zł, ustalone w oparciu o 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1

Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd uznał, iż w sprawie zaistniały podstawy do obciążenia powódki kosztami zastępstwa prawnego za II instancję. J. S. (3) dochodziła ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Sąd Rejonowy oddalił powództwo a w uzasadnieniu wskazał motywy swego rozstrzygnięcia, z powołaniem odpowiednich przepisów. Powódka, wnosząc apelację, powinna była liczyć się z koniecznością ponoszenia związanych z tym kosztów. Ustalając wysokość kosztów Sąd Okręgowy wziął pod uwagę nakład pracy pełnomocnika pozwanego, wyrażający się wniesieniem odpowiedzi na apelację.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.