

Sprawa C-217/20

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

25 maja 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Rechtbank Overijssel (Niderlandy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

20 maja 2020 r.

Strona wnosząca środek zaskarżenia:

XXXX

Druga strona postępowania:

Staatssecretaris van Financiën

orzeczenie

RECHTBANK OVERIJSSSEL

Zittingsplaats Zwolle (sąd rejonowy w Overijssel na posiedzeniu w ośrodku zamiejscowym w Zwolle)

Wydział prawa administracyjnego

[...]

orzeczenie dotyczące kwestii wstępnej wydane przez izbę w składzie wieloosobowym w przedmiocie sporu pomiędzy:

[...] skarżącym,

[...]

oraz

staatssecretaris van Financiën (sekretarzem stanu do spraw finansów), drugą stroną postępowania [...]

[...].

Przebieg postępowania

Skarżący zakwestionował wnosząc odwołanie wysokość swojego uposażenia za okres urlopu wypoczynkowego, na którym przebywał od dnia 25 lipca 2017 r. do dnia 17 sierpnia 2017 r. włącznie wynikającą z odcinków wypłaty za lipiec i sierpień 2017 r.

Decyzją z dnia 13 października 2017 r. (zaskarżona decyzja) druga strona postępowania oddaliła odwołania skarżącego jako bezzasadne.

Skarżący wniósł skargę od tej decyzji.

Druga strona postępowania wniosła odpowiedź na skargę.

Sprawa została rozpoznana na rozprawie w dniu 21 września 2018 r.

Po rozpoznaniu na rozprawie rechtbank postanowił ponownie zbadać sprawę i skierować pytanie prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Uzasadnienie:

1. Skarżący jest od dnia 1 marca 2002 r. zatrudniony w Belastingdienst (niderlandzkim organie administracji podatkowej), ostatnio od dnia 1 listopada 2014 r. pełnił funkcję pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie dochodzeń. Od dnia 24 listopada 2015 r. skarżący jest długotrwale częściowo niezdolny do pracy w zakresie dotychczas wykonywanych obowiązków. Uczestniczy on w programie mającym na celu optymalne dostosowanie wykonywanej przez niego pracy do jego możliwości zdrowotnych.

Zgodnie z art. 37 ust. 1 Algemeen Rijksambtenarenreglement (ogólnego regulaminu służby publicznej, zwanego dalej: ARAR) uposażenie skarżącego za pierwszy rok choroby zostało wypłacone w wysokości 100%, a od dnia 24 listopada 2016 r. jest wypłacane w wysokości 70%. Zgodnie z art. 37 ust. 5 ARAR, za godziny, w odniesieniu do których skarżący jest zdolny do pracy, uposażenie jest wypłacane w wysokości 100%. **[Or. 2]**

W okresie od 25 lipca 2017 r. do 17 sierpnia 2017 r. skarżący przebywał na urlopie wypoczynkowym. Z odcinków wypłaty dotyczących lipca i sierpnia 2017 r. wynika, że (również) za okres urlopu uposażenie skarżącego z tytułu godzin, w odniesieniu do których jest on niezdolny do pracy, zostało wypłacone w wysokości 70%, a w wysokości 100% z tytułu godzin, w odniesieniu do których jest on uważany za zdolnego do pracy lub przynajmniej w ramach których mógł świadczyć pracę dostosowaną do jego możliwości zdrowotnych.

Skarżący nie zgadza się z powyższym. Uważa on, że za okres urlopu przysługuje mu prawo do pełnego uposażenia, to znaczy również za godziny, w odniesieniu do

których jest on długotrwale niezdolny do pracy. Skarżący powołuje się w tym zakresie na przepis art. 22 ARAR, na dyrektywę unijną 2003/88 dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), w szczególności na wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., C-35/06 i C-520/06 (Schultz-Stringer). Skarżący powołuje się również na art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

2. W piśmie z dnia 28 sierpnia 2017 r. druga strona postępowania wskazała, że jedyną sporną kwestią jest wykładnia prawnounijnego pojęcia „płatnego [urlopu]” i jego zawartego w art. 22 ARAR odpowiednika, tj. pojęcia „z zachowaniem pełnego uposażenia”. Jako, że brak jest europejskiego orzecznictwa w tym przedmiocie, druga strona postępowania wnosi w tym miejscu, aby rechtbank zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem prejudycjalnym.

3. Rechtbank stwierdza, co następuje:

3.1 Artykuł 22 ARAR

Artykuł 22 ust. 1 ARAR stanowi, że urzędnik ma prawo do corocznego urlopu z zachowaniem pełnego uposażenia.

Rechtbank, podobnie jak druga strona postępowania, jest zdania, że w tym kontekście przez „pełne uposażenie” należy rozumieć wynagrodzenie, jakie otrzymałby dany urzędnik na początku i za cały okres urlopu. W przypadku skarżącego byłoby to 70% uposażenia za godziny, w odniesieniu do których jest on niezdolny do pracy i 100% za godziny, w odniesieniu do których jest on zdolny do pracy. Jest to także uposażenie, które skarżący z zachowaniem pełnego wynagrodzenia podstawowego otrzymał za cały okres urlopu od dnia 25 lipca 2017 r. do dnia 17 sierpnia 2017 r.

3.2 Dyrektywa unijna 2003/88

Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy UE 2003/88 stanowi, że 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.

Z brzmienia i preambuły tej dyrektywy rechtbank wywodzi, że prawodawca europejski zamierzał za jej pomocą ustanowić przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w dziedzinie organizacji czasu pracy, między innymi w odniesieniu do corocznego urlopu wypoczynkowego. Zdaniem rechtbank dyrektywa i dokonana przez Trybunał wykładnia gwarantują jedynie, że nawet w przypadku całkowitej niezdolności do pracy przysługują co najmniej cztery tygodnie płatnego urlopu. Dyrektywa nie odnosi się w bardziej szczegółowy sposób do wysokości wynagrodzenia, jakie miałyby być wypłacone za okres tego urlopu.

Skarżący skorzystał z czterotygodniowego nieprzerwanego urlopu, zachowując jednocześnie swoje zwykłe uposażenie. Jego prawo do skorzystania z czterotygodniowego płatnego urlopu nie zostało zatem naruszone. [Or. 3]

3.3 Wyrok w sprawie Schultz-Stringer

W wyroku tym, powołując się na swój wyrok z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 (Robinson/Steele), Trybunał orzekł, że za okres corocznego urlopu pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie. Zdaniem Trybunału prawo do urlopu i prawo do wynagrodzenia z tego tytułu należy uznać za to samo prawo.

Celem tego motywu jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie/w okresie odpoczynku, sytuacji która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy. W przypadku skarżącego jest to okres, w którym jest on częściowo zdolny do pracy, a w pozostałym zakresie jest on niezdolny do pracy. Jako, że skarżący otrzymał za okres urlopu takie samo uposażenie, jak w całym pozostałym okresie w roku, jest to zgodne z wyrokiem w sprawie Schultz-Stringer.

Jednakże zgodnie z art. 2 zdanie wprowadzające i lit. f) Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (zarządzenia w sprawie uposażeń urzędników cywilnych służby publicznej z 1984 r., zwanego dalej: BBRA 1984) przez uposażenie rozumie się sumę

- wynagrodzenia podstawowego;
- dodatków, o których mowa w rozdziale III;
- dodatku okresowego, o którym mowa w art. 22a;
- dodatku miesięcznego, o którym mowa w art. 22b;

do których uprawniony jest urzędnik.

Przez pensję podstawową rozumie się zgodnie z art. 2 zdanie wprowadzające i lit. a): kwotę ustaloną dla danego urzędnika z uwzględnieniem przepisów niniejszej decyzji na podstawie jednego z załączników do niniejszej decyzji, pomnożoną przez obowiązujący dla danego urzędnika wymiar czasu pracy.

Zważywszy, że zgodnie z art. 37 ust. 1 ARAR w drugim roku niezdolności do pracy wypłaca się jedynie 70% uposażenia, można również twierdzić, że nigdy nie będzie to pełne uposażenie w rozumieniu art. 22 ARAR. Rechtbank zauważa ponadto, że w pkt 25 uzasadnienia wyroku w sprawie Schultz-Stringer Trybunał wskazał, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Zgodnie z tym, co orzekł Trybunał, cel ten różni się w tym względzie od prawa do zwolnienia chorobowego. To ostatnie jest udzielane pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia.

Rechtbank zastanawia się, czy to rozróżnienie jest uzasadnione.

3.4 Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, w zakresie, w jakim ma to znaczenie w niniejszej sprawie, że każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu.

3.5 Mając na względzie powyższe rozważania, rechtbank jest zdania, że istnieją wystarczające podstawy, aby zwrócić się do TSUE z następującymi pytaniami prejudycjalnymi.

Artykuł 7

„Czy art. [7] ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że pracownik nie traci swojego wynagrodzenia lub jego części w związku ze skorzystaniem z prawa do corocznego urlopu? Czy też przepis ten należy interpretować w ten sposób, że pracownik zachowuje swoje wynagrodzenie w trakcie korzystania z prawa do corocznego urlopu, niezależnie od tego z jakiej przyczyny nie świadczy on pracy podczas urlopu?” **[Or. 4]**

„Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby zachowuje w trakcie korzystania z corocznego urlopu swoje wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia z chwili bezpośrednio poprzedzającej skorzystanie z tego urlopu, nawet jeśli ze względu na długi okres niezdolności do pracy wynagrodzenie to jest niższe niż to, które otrzymałby w przypadku pełnej zdolności do pracy?”

„Czy wynikające z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego [i Rady] oraz utrwalonego orzecznictwa unijnego prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy interpretować w ten sposób, że obniżenie tego wynagrodzenia w okresie urlopu wziętego w trakcie trwania okresu niezdolności do pracy jest sprzeczne z tym prawem?”

3.6 Rechtbank wstrzymuje wydanie wszelkich dalszych rozstrzygnięć, w tym wydanie końcowego orzeczenia w przedmiocie skargi.

Sentencja

[Pytania prejudycjalne i zawieszenie postępowania] [...]

[Formuła końcowa] [...] **[Or. 5]** [...]

Środek zaskarżenia

Od niniejszego orzeczenia dotyczącego kwestii wstępnej nie przysługuje jeszcze środek odwoławczy. Od niniejszego orzeczenia dotyczącego kwestii wstępnej będzie można wnieść środek odwoławczy wraz ze środkiem odwoławczym od (ewentualnego) orzeczenia końcowego w niniejszej sprawie.

DOKUMENT ROBOCZY