

Sygn. akt IV Pa 34/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Renata Żywicka**

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2013 r. w Elblągu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **Sądowi Okręgowemu w E.**

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w E. z 24 kwietnia 2013r sygn. akt IV P 55/13 upr

zmienia zaskarżony wyrok wstępny i oddala powództwo.

IV Pa 34/13

UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła do Sądu Rejonowego w E. pozew przeciwko pracodawcy Sądowi Okręgowemu w E., w którym domagała się zapłaty kwoty 2.325,23 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia kiedy kwota powinna być wypłacona do dnia zapłaty tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2009 r.

W uzasadnieniu wskazała, że w (...) 2009 r. urodziła syna i od (...) r. do dnia 27 grudnia 2009 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie do końca roku na urlopie wypoczynkowym. Przed porodem pracowała do początku czerwca 2009 r. (w tym czasie przebywała dwa razy na krótkotrwałym zwolnieniu lekarskim). W czerwcu 2009 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim do chwili urodzenia dziecka.

W lutym 2010 r. nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2009 r., ponieważ pracodawca pominął okres urlopu macierzyńskiego, umożliwiając nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W dniu 3 stycznia 2013 r. Sąd Rejonowy w E. uwzględnił roszczenie główne powódki, wydając w tym zakresie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Od nakazu tego pozwany wniósł sprzeciw występując w nim o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swe stanowisko wskazał, że nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego uzależnione jest od przepracowania całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy (art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Ustawodawca wprowadza jednakże dwa rodzaje wyjątków od zasady wynikającej z art. 2 ust. 1 cyt. ustawy. Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy, prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego przysługuje także tym pracownikom, którzy w danym roku kalendarzowym przepracowali co najmniej 6 miesięcy.

Oprócz tego art. 2 ust. 3 ustawy zawiera enumeratywny katalog sytuacji, w których warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy dla nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest w ogóle wymagany. Wyłączenie to obejmuje sytuacje, w których nawiązanie lub zakończenie stosunku pracy następuje m.in. z powodów pozostających po stronie pracodawcy (np. art. 2 ust. 3 pkt 4 lit. b-d, art. 2 ust. 3 pkt 5 lit. a-d ustawy), czy też przerwa w świadczeniu pracy związana jest z obowiązkiem odbycia czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 3).

Katalog wyjątków dotyczy również sytuacji związanych ze szczególnym sposobem organizacji pracy w konkretnym zakładzie pracy (art. 2 ust. 3 pkt 1 - nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim), charakterem pracy (art. 2 ust. 3 pkt 2 - zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej trwającej krócej niż 3 miesiące), jak również faktem korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, czy urlopu nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego, (art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy).

Wyliczenie to stanowi katalog zamknięty, a zatem żadna inna okoliczność nie wymieniona w tym przepisie nie może zostać przez pracodawcę uznana za uprawniającą do otrzymania dodatkowego rocznego wynagrodzenia pomimo braku rzeczywistego wykonywania pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. W tym miejscu zwrócić uwagę należy na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2012 r. sygn. akt P 59/11. Mocą tego wyroku za niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej uznany został art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 3 ustawy wynika z braku ukształtowania zawartego w tym przepisie katalogu wyjątków z uwzględnieniem urlopu macierzyńskiego. Taka konstrukcja niniejszego wyroku nie skutkuje zatem utratą mocy obowiązującej kwestionowanego przepisu ustawy, ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Oznacza jedynie konieczność niezwłocznej interwencji ustawodawcy w celu uzupełnienia wspomnianej regulacji w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej -w tym przypadku - w art. 71 ust. 2 Konstytucji (pkt 6 uzasadnienia omawianego wyroku).

"Zwyczajnym" skutkiem stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny niekonstytucyjności jest utrata mocy obowiązującej zakwestionowanej regulacji. W niniejszej sprawie treść, która została w przepisie pominięta, nie może utracić mocy obowiązującej, bo w ogóle nie posiada ona takiej mocy, skoro ustawodawca wyłączył ją z przepisu. Orzeczeniu stwierdzającemu niekonstytucyjność przepisu w zakresie, w jakim pomija on określoną treść normatywną, można przypisać tylko i wyłącznie skutek ustalający niekonstytucyjność pominięcia i zobowiązujący prawodawcę do stosownej zmiany tego przepisu, niezbędnej dla realizacji norm konstytucyjnych.

Przyjęcie poglądu, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego wywołuje skutek "rozporządzający" (uzupełnia przepis o elementy brakujące), wyraźnie wykracza poza konstytucyjne kompetencje Trybunału Konstytucyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., sygn. akt II UK 408/08, LEX nr 519961). Oznacza to, że do dnia dzisiejszego przepisy w omawianym zakresie nie uległy zmianie, a zatem zastosowanie ma art. 2 ust. 3 cyt. ustawy w brzmieniu istniejącym zarówno przed jak i po wydaniu wyroku, gdyż brzmienie to nie uległo zmianie. Brak jest zatem obecnie podstawy prawnej do przyznania wynagrodzenia dodatkowego pracownikowi, który nie przepracował faktycznie co najmniej 6 miesięcy w 2012 roku, a przebywał na urlopie macierzyńskim. Możliwość taka pojawi się dopiero w momencie dokonania stosownej nowelizacji omawianego przepisu art. 2 ust. 3 przez ustawodawcę. Podstawą taką nie może być wyrok Trybunału Konstytucyjnego.

Powyższe argumenty przemawiają za bezpodstawnością zgłoszonego przez powódkę roszczenia.

Z ostrożności procesowej pozwany kwestionował roszczenie również co do wysokości.

Po pierwsze powódka nie przedstawiła wyliczenia żądanej kwoty, ani też żadnych dokumentów potwierdzających wysokość otrzymywanego wynagrodzenia w roku 2009. Pomimo tego, Sąd Rejonowy w E. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, nie badając m.in. faktu zatrudnienia pozwanego u pozwanego, czy wysokości otrzymywanego w roku 2009 wynagrodzenia. Nadto powódka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających swoje roszczenie. Do pozwu o zapłatę nie został załączony żaden dowód. Wobec takich okoliczności zgłoszonego roszczenia, Sąd Rejonowy w E., uznając, że zgłoszone roszczenie jest oczywiście uzasadnione i przytoczone okoliczności nie budzą wątpliwości, wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym zasądzając od pozwanego zgłoszoną przez powódkę kwotę w wysokości 2.325,23 zł. Ustawodawca w art. 499 k.p.c. wymienił negatywne przesłanki rozpoznania sprawy w postępowaniu upominawczym i są nimi m.in. oczywista bezzasadność roszczenia, budzące wątpliwość okoliczności. Powyższe wskazuje, iż roszczenie powódki nie można było uznać zarówno za zasadne jak i nie budzące wątpliwości, choćby z uwagi na brak jakichkolwiek przedłożonych do pozwu dowodów potwierdzających zasadność jej roszczenia.

Nawet gdyby okres przebywania powódki na urlopie macierzyńskim wliczony był do czasu pracy w roku kalendarzowym 2009, od którego to okresu m.in. zależy przyznanie jej dodatkowego wynagrodzenia tzw. „trzynastki”, to wysokość tego wynagrodzenia była znacznie niższa niż to określiła powódka w swoim żądaniu, tj. 829,00 zł.

Po rozpoznaniu sprzeciwu od nakazu zapłaty Sąd Rejonowy w E. wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2013r. w sprawie IV P 55/13 upr uznał za usprawiedliwione co do zasady żądanie powódki E. P. o prawo dodatkowego wynagrodzenia rocznego przewidzianego w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej za rok 2009r. (Dz. U. z 1997r , Nr 160 , poz.1080 z późn. zm.).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka M. P. jest zatrudniona w Sądzie Okręgowym w E. na stanowisku inspektora w (...)

W 2009 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym w okresach: dnia 2 stycznia, 20 lutego, 9-10 kwietnia, 30-31 grudnia.

W tym samym roku była nieobecna w pracy ze względu na niezdolność do pracy w okresach: 14-17 kwietnia, od 3 czerwca do 9 sierpnia.

Po urodzeniu dziecka od dnia (...) r. do dnia 27 grudnia 2009 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

W dniu 9 lipca 2012 r. Trybunał Konstytucyjny w wyroku w sprawie o sygn. P 59/11 uznał, że przepis art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z 1998 r. Nr 155, poz. 1014, z 1999 r. Nr 72, poz. 802 i Nr 110, poz. 1255, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, z 2003 r. Nr 199, poz. 1939 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 116, poz.1202, z 2005 r. Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 34, poz. 243 i Nr 104, poz. 708 i 711 oraz z 2009 r. Nr 157, poz. 1241) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Wyrok zapadł po rozpoznaniu pytania prawnego Sądu Rejonowego w Białymstoku.

Na podstawie postanowienia z 30 listopada 2011 r. (sygn. akt VI P 42/11), Sąd ten przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne, czy art. 2 ust. 3 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.; dalej: ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest zgodny z art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Pytanie prawne sformułowane w toku rozpoznania sprawy o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008 r. W 2008 r. w okresie od 3 marca do 18 kwietnia (45 dni) zatrudniona kobieta pozostawała na zwolnieniu lekarskim, a następnie - od 19 kwietnia (po urodzeniu dziecka) do 5 września (łącznie 140 dni) - korzystała z urlopu macierzyńskiego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że stan faktyczny poddany ocenie z punktu widzenia przesądzenia o zasadności roszczenia powódki, bez rozstrzygania co do prawidłowości żądanej przez nią kwoty, był bezsporny i wynikał ze zgodnych w tym zakresie stanowisk stron postępowania, co potwierdzane było także treścią akt osobowych powódki.

Spór sprowadzał się więc na tym etapie do rozstrzygnięcia, czy ze względu na treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2011 r. w sprawie o sygn. P 59/11, powódce co do zasady należy się prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przewidzianego w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tzw. „trzynastki”).

W toku postępowania strona pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym podniosła zarzut wynikający z aspektu formalnoprawnego, wskazując (nie negując stanowiska Trybunału Konstytucyjnego), że roszczenie powódce się nie należy, gdyż w przedmiotowym wyroku Trybunał nie dokonał wyeliminowania z obiegu prawnego normy niezgodnej z postanowieniami ustawy zasadniczej, lecz wskazał na niekonstytucyjność braku konkretnego zapisu w ustawie, który uwzględniałby okres korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego przy analizie prawa do tzw. „trzynastki” na zasadzie wyjątku, bez spełnienia przesłanki konieczności przepracowania co najmniej sześciu miesięcy w roku.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie pragnie zwrócić w tym miejscu uwagę na to, że treść przedmiotowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego faktycznie ma charakter tzw. wyroku zakresowego.

Zakres skuteczności i oddziaływania takiego rodzaju wyroku Trybunału Konstytucyjnego był poddawany analizie w orzecznictwie zarówno Sądu Najwyższego, Sądów powszechnych, jak i sądownictwa administracyjnego, którego przykłady strona pozwana w sposób obszerny przytacza w uzasadnieniu swego stanowiska zawartego w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r. sygn. II UK 408/08, LEX 519961).

Szeroko o skutkach jakie wywołuje orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego stwierdzające niekonstytucyjność danej normy prawnej wypowiedział się on w uzasadnieniu do wyroku z dnia 24 października 2007 r. sygn. SK 7/06, (OTK-A 2007/9/108, Dz.U.2007/204/1482), w którym to analizowany był wpływ orzeczenia uznającego za niekonstytucyjne funkcjonowanie w systemie prawa o ustroju o ustroju sądów powszechnych instytucji asesora sądowego, wykonującego czynności orzecznicze.

W ślad za treścią uzasadnienia tego wyroku wskazać można, że stwierdzenie niekonstytucyjności przez Trybunał Konstytucyjny powinno prowadzić w możliwie szerokim zakresie do usunięcia niekonstytucyjności także w odniesieniu do opartych na niekonstytucyjnej normie rozstrzygnięć indywidualnych. Należy bowiem nie tylko dbać o to, aby w obrocie prawnym nie pozostawały niekonstytucyjne normy, ale także należy eliminować ich skutki. Nie zawsze jednak jest to możliwe.

W przypadkach, gdy skutki trwania w obrocie prawnym niekonstytucyjnego przepisu są nieodwracalne Trybunał, orzekając niekonstytucyjność, stara się minimalizować skutki własnych rozstrzygnięć. Czyni tak, posługując się konstrukcją odpowiednio ujętego wyroku zakresowego lub przez odroczenie momentu derogacji (wypadnięcia z systemu prawnego) niekonstytucyjnego aktu, aby dać czas ustawodawcy na dokonanie zmiany w drodze legislacyjnej. W wypadku odroczenia skutków wyroku istnieje możliwość skonstruowania przepisów przejściowych (tych bowiem skonstruować nie może sam Trybunał jako "ustawodawca negatywny").

Należy jednak także mieć na uwadze to, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2011 r. sygn. P 59/11 zapadł w wyniku rozpoznania pytania prawnego Sądu powszechnego, które zadane zostało w toku konkretnej sprawy

z powództwa pracownika o dodatkowe wynagrodzenie roczne. Opis stanu faktycznego tej sprawy wskazuje, że miała ona charakter analogiczny, jak w niniejszym postępowaniu.

Udzielenie odpowiedzi na takie pytanie prawne jest uzależnione od spełnienia pewnego katalogu przesłanek, wśród których wymienia się m.in. tę, która wprowadza wymóg, by rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego w kontekście konstytucyjności, albo niekonstytucyjności jakiejś normy prawnej, miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w której pytanie zostało zadane.

Udzielając odpowiedzi na przedmiotowe pytanie prawne, Trybunał Konstytucyjny przesądził o tym, że jego odpowiedź będzie miała wpływ na jej rozstrzygnięcie. Należy więc w tym miejscu udzielić odpowiedzi w jaki sposób wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2012 r., notabene o charakterze zakresowym, miałby wpłynąć na treść rozstrzygnięcia w tamtej sprawie, przy stwierdzeniu, że w określonym zakresie, a w zasadzie ze względu na niepełność regulacji art. 2 ust. 3 powoływanej wyżej ustawy, norma ta jest niekonstytucyjna, jeśli nie w drodze prowadzącej do uwzględnienia powództwa. Oddalenie powództwa, przez przyjęcie u podstaw, że mimo swej treści przedmiotowy wyrok z dnia 9 lipca 2012 r. nie spowoduje uwzględnienia żądania, w tej sytuacji kłóciłoby się z całą ideą wystąpienia w tej konkretnej sprawie z takim pytaniem. Co innego, gdyby treść sentencji wyroku Trybunału Konstytucyjnego wskazywała, na konstytucyjność kwestionowanej normy.

W kontekście tych rozważań należy też zwrócić uwagę na to, że powyższy, zakwestionowany przepis nie ma charakteru regulacji ustrojowej, jak w przypadku powoływanej już wyżej instytucji asesora sądowego wykonującego czynności orzecznicze w ramach ustroju sądów powszechnych. Co za tym idzie zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie nie ma przesłanek, które przemawiałyby za pozbawieniem beneficjenta takiego rozstrzygnięcia, skutków wynikających ze stwierdzenia niekonstytucyjności zapisu art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, w kontekście nabycia prawa do tzw. trzynastki, mimo nieprzepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym ze względu na wykorzystanie przez pracownicę urlopu macierzyńskiego.

W swym rozstrzygnięciu z dnia 9 lipca 2012 r. Trybunał Konstytucyjny w sposób wyraźny stwierdził, że kwestionowana norma art. 2 ust. 3 tej ustawy narusza zasady konstytucyjne w trzech płaszczyznach. Pierwsza dotyczy tego, że ustawodawca określając normatywny kształt dodatkowego wynagrodzenia rocznego wprowadził, na gruncie art. 2 ustawy, dwojakiego rodzaju wyjątki od zasady ogólnej, uzależniającej uzyskanie takiego dodatkowego wynagrodzenia od przepracowania całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Kwestionowany art. 2 ust. 3 ustawy przewiduje bowiem, że niektórzy pracownicy mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, niezależnie od tego, iż w danym roku kalendarzowym nie przepracowali nawet okresu 6 miesięcy. Ustawodawca zdecydował zatem, że w niektórych sytuacjach pracownicy określonych jednostek sfery budżetowej będą uzyskiwali tzw. trzynastą pensję bez spełnienia wyjściowych przesłanek koniecznych do jej nabycia. Działając w ramach przysługującej mu swobody ustawodawca nie tylko wykreował dodatkowe wynagrodzenie roczne wyłącznie dla pracowników jednostek sfery budżetowej, co już samo w sobie różnicuje klasę podmiotów, jakimi są pracownicy, ale jednocześnie wyznaczył katalog przypadków uzasadniających wyjątkowe traktowanie niektórych pracowników otrzymujących to świadczenie. Druga płaszczyzna naruszenia odnosi się do tego, że ustrojodawca w art. 71 ust. 2 Konstytucji wyraźnie przyznał matce przed i po urodzeniu dziecka prawo do szczególnej pomocy władz publicznych w zakresie przewidzianym ustawą. Oznacza to, że ustawodawca, decydując się na uregulowanie materii mających bezpośredni wpływ na sytuację prawną matki w okresie ciąży oraz po porodzie, obowiązany jest zapewnić jej pomoc, która powinna przewyższać standard ochrony przewidziany dla pozostałych podmiotów wolności i praw. Pomoc przewidziana w art. 71 ust. 2 Konstytucji w stosunku do matki przed i po urodzeniu dziecka ma mieć bowiem charakter "szczególny".

Po trzecie, urlop macierzyński przewidziany w art. 180 oraz kolejnych przepisach ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy) stanowi niewątpliwą realizację obowiązku wynikającego z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Funkcją tego urlopu jest ochrona zdrowia pracownicy i dziecka, polegająca zarówno na umożliwieniu regeneracji sił fizycznych i psychicznych matki, jak również na zapewnieniu dziecku

osobistej opieki z jej strony w pierwszym okresie życia. Należy zaznaczyć, że określając ramy prawne tego rodzaju przerwy w świadczeniu pracy ustawodawca przesądził jednocześnie, iż urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny w okresie co najmniej 14 tygodni po porodzie. W pozostałym zakresie - uzależnionym od jego wymiaru ustalonego zgodnie z art. 180 § 1 kodeksu pracy - urlop ten może zostać podzielony między matkę oraz ojca wychowującego dziecko, jakkolwiek nie może podlegać skróceniu z woli pracownicy. Matka nie może zrzec się tego uprawnienia. Skorzystanie z tego urlopu bezpośrednio wpływa na możliwość otrzymania tzw. trzynastej pensji. Ustawodawca, korzystając z przysługującej mu swobody regulacyjnej, w sferze kształtowania wolności i praw, musi każdorazowo uwzględniać te okoliczności konstytucyjne, które w konkretnych sytuacjach nakazują mu odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej niektórych podmiotów. Z takim wyraźnym nakazem mamy do czynienia w art. 71 ust. 2 Konstytucji, zobowiązującym ustawodawcę do uprzywilejowanego traktowania matki przed i po urodzeniu dziecka. Skoro zatem ustawodawca przewiduje dla pewnej grupy pracowników lepsze traktowanie w porównaniu do innych, w zakresie przysługujących im świadczeń stanowiących element wynagrodzenia za pracę, to nie ulega wątpliwości, że w ramach tak ukształtowanego wyjątku powinien - w pierwszej kolejności - uwzględnić sytuację prawną tych pracownic, które są objęte zakresem podmiotowym "szczególnej pomocy" z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Mając powyższe rozważania Trybunału Konstytucyjnego na uwadze, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podzielił, Sąd I instancji stwierdził, że po wydaniu przedmiotowego wyroku, który nie określa ustawodawcy terminu do uzupełnienia treści kwestionowanego przepisu, tolerowanie stanu niekonstytucyjności poprzez nieuwzględnienie oceny prawnej przedmiotowej normy przy rozpoznaniu innych podobnych spraw, nie znajduje uzasadnienia.

Sąd podziela w tym zakresie pogląd wyrażony przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 14 sierpnia 2008 r. sygn. IV SA/Po 570/07 LEX nr 535000 :

Jeśli odmowa zastosowania przepisu niezgodnego z Konstytucją następuje w ramach postępowania , w którym postawione zostało pytanie prawne, to identycznie powinien postąpić każdy inny Sąd rozpoznający podobną sprawę , w której pojawia się problem stosowania przepisu niezgodnego z Konstytucją w odniesieniu do stanu prawnego istniejącego przed wejściem w życie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.”

Niezależnie od tego stwierdzić należy, że przepis art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym (...) pozostaje w sprzeczności z uregulowaniami prawa wspólnotowego, gwarantującymi podstawowy katalog uprawnień wynikających z zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, jak również w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią¹.

W ocenie Sądu wbrew stanowisku Biura Analiz Sejmowych załączonego do akt sprawy, przedmiotowa ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wkracza w sferę prawa Unii Europejskiej. Zawiera bowiem w sobie regulacje określające warunki płacowe, uzależniając je m.in. od sytuacji pracownicy/pracownika, realizujących swe uprawnienia wynikające z rodzicielstwa, właśnie m.in. poprzez wprowadzenie wyjątków od zasady, kiedy to okres nieświadczenia pracy, ze względu np. na wykorzystywanie urlopu wychowawczego (art. 2 ust. 3 pkt 6a), nie jest brany pod uwagę, jako negatywna przesłanka nabycia prawa do tego świadczenia pieniężnego, mimo nieprzepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. W świetle powoływanego już tutaj wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2012 r., gdzie wskazywano na przesłankę konstytucyjną gwarantowania matce przed i po urodzeniu dziecka prawa do szczególnej pomocy władz publicznych w zakresie przewidzianym ustawą (art. 71 ust. 2 Konstytucji), w kontekście ujęcia w tym przepisie także okresów urlopów macierzyńskich, stwierdzić należy, że dla oceny prawnej przedmiotowego przepisu będą miały także kluczowe znaczenie priorytety kierunków realizacji takiej polityki przewidziane we wspomnianych wyżej Dyrektywach, a zwłaszcza ocena stopnia implementacji zawartych w nich rozwiązań, będących gwarantem tej zasady.

Zgodnie z treścią preambuły Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r., działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę,

włączając w to zachowanie wynagrodzenia i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku. Jednemu z elementów realizacji tej polityki jest zagwarantowanie przez Państwa Członkowskie środków zapewniających ww. pracownikom uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką (zob. art. 8 ust. 1 ww. Dyrektywy). Podkreślić jednak należy, że przyznanie owego świadczenia w naturze, uzupełnionego gwarantowanym zasiłkiem (art. 11 ust. 2 lit b Dyrektywy) nie może uchybiać prawom pracownicy wynikającym z umowy o pracę, co do innych świadczeń (zob. art. 11 ust. 2 lit. a Dyrektywy). Sprowadza się to do stwierdzenia, że prawo do urlopu macierzyńskiego w żaden sposób nie może uszczuplać uprawnień korzystającej z niego pracownicy do innych świadczeń pracowniczych, gdyż to stawiałoby ją w nieuzasadnionej obiektywnymi przesłankami, pozycji dotkniętej dyskryminacją w stosunku do innych grup pracowniczych i klóciłoby się to z zasadą stwarzania w miejscu pracy rozwiązań i środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia tych pracownic.

W myśl treści preambuły Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. wynika, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi przykład bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Co za tym idzie ww. Dyrektywa wprowadza w ramach rozwiązań dotyczących wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy regulację, zgodnie z którą celem tej dyrektywy jest równe traktowanie w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia. W świetle tej kategorii rozwiązań przewiduje wprost wyrażoną w treści aktu prawnego wskazówkę, w jaki sposób powinno być to realizowane wobec pracownic, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim.

Mianowicie zgodnie z treścią art. 15 tej Dyrektywy, kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

Mając więc na uwadze treść tego przepisu, oraz treść przepisu art. 1 lit b, gdzie w ramach celu Dyrektywy wskazuje się w tym kontekście nie tylko warunki dotyczące świadczenia pracy (a więc stanowisko, rodzaj wykonywanej pracy), ale także wynagrodzenie, zdaniem Sądu Rejonowego brak ujęcia w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym (...), okresu korzystania z urlopu macierzyńskiego, który nie wyłączałby prawa pracownicy do nabycia dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w art. 2 ust. 3 przedmiotowej ustawy, stanowi przykład niepełnej implementacji norm tych Dyrektyw, a to daje Sądowi krajowemu – Sądowi Rejonowemu w E. kompetencję do usunięcia tej luki w drodze swego orzeczenia poprzez bezpośrednie stosowanie prawa Unii Europejskiej.

W niniejszej sprawie polegać to będzie na tym, że przy ocenie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego powódki, która wróciła do pracy w 2009 r. po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, okresu tego nie będzie się uwzględniało jako negatywnej przesłanki do uzyskania tego świadczenia pieniężnego, mimo nieprzepracowania tym roku 6 miesięcy. Przeciwna ocena prowadziłaby do pogorszenia sytuacji pracownicy wracającej do pracy po wykorzystaniu tego urlopu, w stosunku do jej sytuacji prawnej w kontekście nabycia tego uprawnienia, gdyby nie była z tego powodu nieobecna w pracy.

Z tych też względów Sąd uznał, że istnieją podstawy do uznania roszczenia powódki za usprawiedliwione co do zasady i w związku z tym na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym (...) w zw. z art. 15 w zw. z art. 1 lit. b dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. Dz. Urz.UE 26.7.2006 L 204/23 oraz art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 2 lit. a i b Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. Dz. Urz. WE 28.11.1992 L 348/1, orzekł jak w sentencji wyroku wstępnego.

Apelację od powyższego wyroku wstępnego wniósł pozwany, zaskarżając powyższy wyrok w całości

Wyrokowi zarzucił :naruszenie prawa materialnego tj. :

1. art. 2 ust. 1 oraz art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy powódka będąc w okresie od 10 sierpnia 2009r. do 27 grudnia 2009r. na urlopie macierzyńskim ,a wcześniej od czerwca do dnia porodu na zwolnieniu lekarskim , nie przepracowała całego roku kalendarzowego , ani też co najmniej 6 miesięcy , co spowodowało ,że nie nabyła ona prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2009r,

2. art. 2 ust.3 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej poprzez jego zastosowanie , w sytuacji gdy powódka będąc w okresie od 10 sierpnia 2009r. do 27 grudnia 2009r. na urlopie macierzyńskim ,a wcześniej od czerwca do dnia porodu na zwolnieniu lekarskim ,nie spełniła ani jednej przesłanki enumeratywnie wymienionej w tym przepisie warunkującej nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku 2009r.

Mając powyższe na uwadze pozwany wniósł o uchylenie w całości wyroku wstępnego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania .

W uzasadnieniu apelacji pozwany podtrzymał swoje stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja zasługuje na uwzględnienie nie tylko z przyczyn w niej wskazanych .

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych wskazać należy ,że Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku w sprawie P 59/11 wyraźnie stwierdził ,że niekonstytucyjność art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wynika z braku ukształtowania zawartego w tym przepisie katalogu wyjątków z uwzględnieniem urlopu macierzyńskiego. Taka konstrukcja niniejszego wyroku nie skutkuje zatem utratą mocy obowiązującej kwestionowanego przepisu ustawy, ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Oznacza jedynie konieczność niezwłocznej interwencji ustawodawcy w celu uzupełnienia wspomnianej regulacji w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej - w tym przypadku - w art. 71 ust. 2 Konstytucji (por. m.in. wyroki TK z: 25 czerwca 2002 r., sygn. K 45/01, OTK ZU nr 4/A/2002, poz. 46, cz. III, pkt 8 uzasadnienia; 7 marca 2007 r., sygn. K 28/05, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 24, cz. III, pkt 6 uzasadnienia; 2 czerwca 2010 r., sygn. SK 38/09, OTK ZU nr 5/A/2010, poz. 46, cz. III, pkt 6 uzasadnienia).

Trybunał przy tym podkreślił ,że analizowany art. 71 ust. 2 Konstytucji jednoznacznie wskazuje, iż zakres szczególnej pomocy władz publicznych przysługujący matce przed i po urodzeniu dziecka określać ma ustawa. Nie wyraża on samodzielnego prawa podmiotowego nadającego się do samodzielnego stosowania (vide: art. 81 Konstytucji), niemniej jednak nakazuje ustawodawcy zwrócić szczególną uwagę na sytuację matki w okresie ciąży i po porodzie. Nie ulega wątpliwości, że ma on w tym zakresie znaczną swobodę. Przepisy konstytucyjne nie przesądzają bowiem w żadnym razie o konkretnych formach ochrony i pomocy udzielanych matce. Działając w ramach tej swobody ustawodawca może zatem przyjmować zróżnicowane mechanizmy i rozwiązania dostosowane do zmieniającej się sytuacji demograficznej, społecznej czy ekonomicznej (zob. cytowany wcześniej wyrok o sygn. SK 33/09, cz. III, pkt 3.1 uzasadnienia).

Ustawodawca, korzystając z przysługującej mu swobody regulacyjnej, w sferze kształtowania wolności i praw, musi każdorazowo uwzględniać te okoliczności konstytucyjne, które w konkretnych sytuacjach nakazują mu odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej niektórych podmiotów. Z takim wyraźnym nakazem mamy do czynienia w art. 71 ust. 2 Konstytucji, zobowiązującym ustawodawcę do uprzywilejowanego traktowania matki przed i po urodzeniu dziecka. Skoro zatem ustawodawca przewiduje dla pewnej grupy pracowników lepsze traktowanie w porównaniu do innych, w zakresie przysługujących im świadczeń stanowiących element wynagrodzenia za pracę, to nie ulega wątpliwości, że w ramach tak ukształtowanego wyjątku powinien - w pierwszej kolejności - uwzględnić sytuację prawną tych pracownic, które są objęte zakresem podmiotowym "szczególnej pomocy" z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaznaczył , że powołany tutaj przepis Konstytucji nie przesądza jednoznacznie o formach, ani o zakresie szczególnej pomocy władz publicznych udzielanej matkom przed i po urodzeniu dziecka.

Przepis ten nie może zatem stanowić podstawy do żądania określonych świadczeń, w tym również takich, które wynikają z ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Znaczenie nakazu wypowiedzianego w art. 71 ust. 2 Konstytucji wiąże się z obowiązkiem uwzględnienia szczególnego statusu matek przed i po urodzeniu dziecka zawsze, kiedy rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę dotyczą sytuacji prawnej takich podmiotów. Realizacja tak rozumianego nakazu, w obrębie ogólnie ujmowanej kategorii pracowników, powinna polegać na takim ukształtowaniu uprawnień matek przed i po urodzeniu dziecka, które będą miały pierwszeństwo w stosunku do tych przywilejów, czy uprawnień, które ustawodawca chce przyznać pozostałym pracownikom.

Odnosząc się do możliwości bezpośredniego zastosowania przepisów Unii Europejskiej powołanych przez Sąd Rejonowy na skutek niepełnej implementacji art. 15 w zw. z art. 1 lit. b Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. 2006/54/WE Dz. Urz.UE 26.7.2006 L 204/23 oraz Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. Dz.Urz.WE 28.11.1992 L 348/1, Sąd Okręgowy nie podziela powyższego stanowiska .

Przede wszystkim zauważyć należy ,że Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 05 lipca 2006r. dotyczy wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy .

Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur /art. 1 Dyrektywy /

Dyrektywa zakazuje bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości .W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć/ art. 4 /.

Art. 15 Dyrektywy z dnia 5 lipca 2006 r. powołany przez Sąd Rejonowy stanowi, że :

Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

Zaś art. 1 lit. b) zawiera definicję "dyskryminacji pośredniej" jako sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu **w porównaniu do osób innej płci**, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

Zatem powyższe uregulowania odnoszą się ewidentnie do dyskryminacji ze względu na płeć . Analizując treść art. art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym trudno doszukać się na czym ta dyskryminacja ze względu na płeć miałyby polegać .Zauważyć należy ,że dyskryminacja zawsze wymaga dokonania ocen porównawczych. Występuje wówczas gdy oceniane sytuacje są porównywalne i gdy jedna z nich traktowana jest niekorzystnie. Tymczasem zarówno matka korzystająca z urlopu macierzyńskiego, jak i ojciec korzystający z dodatkowego urlopu

macierzyńskiego, czy też ojcowskiego w spornym okresie byli traktowani przez ustawodawcę jednakowo, tzn. do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego niezbędne było przepracowanie co najmniej 6 miesięcy i z tego wymogu nie zwalniało pracowników korzystanie z urlopów macierzyńskich, czy też ojcowskiego.

Trzeba bowiem wskazać, że już od 01 stycznia 2009r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 06 grudnia 2008r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 31 grudnia 2008 r.) wprowadzono m.inn. prawo do korzystania przez ojca –pracownika z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz ojcowskiego, co wiązało się zresztą z implementacją powyższej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. do polskiego porządku prawnego – kodeksu pracy.

Powyższą dyrektywę implementowano do krajowego porządku prawnego m.inn. poprzez zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (**Dz.U.2013.674 j.t**), poprzez ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (**Dz.U.2010.254.1700**).

Odnosząc się do Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. podnieść należy, że dyrektywa ta dotyczy wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

W świetle art8 ust.1tej Dyrektywy :

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką.

W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

2. w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2.

3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b) uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4. Państwa Członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust. 1 i 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku. Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej/ art. 11ust.2-4 Dyrektywy /.

W niniejszej Dyrektywie kładzie się nacisk na ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, czy też tych które niedawno rodziły / karmią piersią / . Nie daje to żadnej podstawy do wywodzenia z treści tego przepisu, że ma to zastosowanie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Za powyższym stanowiskiem przemawia fakt podjętej deklaracji Rady i Komisji w sprawie art. 11 ust. 3 dyrektywy 92/85/EWG, wprowadzone do Protokołu z 1608. posiedzenia Rady (Luksemburg, dnia 19 października 1992 r.):

RADA I KOMISJA STWIERDZIŁY, CO NASTĘPUJE:

"Przy określaniu wysokości zasiłków, o których mowa w art. 11 ust. 2 lit. b) i ust. 3, należy odnieść się, z powodów czysto technicznych, do zasiłku, jaki pracownica otrzymywałaby, gdyby przerwała wykonywanie pracy z powodów związanych z jej stanem zdrowotnym. Takie odniesienie w żaden sposób nie ma na celu sugerować analogii pomiędzy ciążą i porodem a chorobą. **Przepisy krajowe dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego wszystkich Państw Członkowskich przewidują zasiłek, który ma być wypłacany w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby. Powiązanie z takim zasiłkiem w powyższym stwierdzeniu ma na celu wskazanie konkretnej, stałej wartości referencyjnej służącej we wszystkich Państwach Członkowskich do ustalenia minimalnej kwoty zasiłku macierzyńskiego. W zakresie, w jakim zasiłki te wypłacane w poszczególnych Państwach Członkowskich są większe od zasiłków ustalonych w dyrektywie, pozostają one utrzymane. Wynika to jasno z art. 1 ust. 3 dyrektywy".**

Podsumowując przepisy unijne w ogóle nie ingerują w kwestie przesłanek do otrzymania dodatkowych wynagrodzeń rocznych pracownic / pracowników sfery budżetowej korzystających z urlopów macierzyńskich . Ustanawiają jedynie minimalne wymogi dla wysokości zasiłku macierzyńskiego oraz minimalny okres nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego .

Dlatego też, wydany wyrok wstępny jako nieodpowiadający krajowemu porządkowi prawnemu w spornym okresie musiał podlegać zmianie .

Biorąc powyższe pod uwagę , na zasadzie art.386§1 kpc należało orzec jak w wyroku .

1 Zob. dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. Dz. Urz.UE 26.7.2006 L 204/23 oraz Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. Dz.Urz.WE 28.11.1992 L 348/1.