

UCHWAŁA

Dnia 7 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa I. T.

przeciwko Powiatowemu Centrum Pomocy Rodzinie w M.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 lipca 2011 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 kwietnia 2011 r.,

"Czy okres czasowej niezdolności do pracy, skutkujący pobieraniem przez pracownika sfery budżetowej wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zasiłku chorobowego wpływa na prawo tego pracownika do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej w rozumieniu art.2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku w sytuacji, gdy wskutek nieobecności będącej skutkiem choroby pracownik w danym roku kalendarzowym nie przepracował efektywnie co najmniej sześciu miesięcy, choć przez ten czas pozostawał z tym pracodawcą w stosunku pracy "

podjął uchwałę:

okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

Uzasadnienie

Powołane w sentencji uchwały zagadnienie prawne przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy powstało w następujących okolicznościach. Powódka I. T. dochodziła od Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w M. kwoty 1.014,64 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2008 r., w którym pracowała do 31 lipca, ale przez 68 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zdaniem pozwanego powódka nie nabyła prawa do spornego świadczenia, gdyż w 2008 r. nie przepracowała efektywnie co najmniej 6 miesięcy, czyli nie spełniła przesłanki przewidzianej w art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm. – dalej jako: ustawa o wynagrodzeniu rocznym). Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo przyjmując, że warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym należy rozumieć jako pozostawanie przez ten okres w stosunku pracy, a nie efektywne przepracowanie. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r. II PZP 9/05 w której przyjęto, że nauczyciel zwolniony od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia zachowuje u pracodawcy prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu rocznym.

Uzasadniając przedstawione zagadnienie Sąd Okręgowy wskazał, że literalne brzmienie art. 2 omawianej ustawy może raczej skłaniać do przyjęcia, że do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wystarczy pozostawanie w stosunku pracy przez co najmniej 6 miesięcy, bez konieczności faktycznego wykonywania pracy. Przypadki, w których okres przepracowania co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagany (art. 2 ust. 3) mogą odnosić się wyłącznie do sytuacji, gdy stosunek pracy u danego pracodawcy albo w ogóle trwa krócej niż 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, albo też stosunek ten jest zawieszony wskutek udzielenia przez pracodawcę pracownikom urlopów: wychowawczego, dla poratowania zdrowia, czy też urlopu dla celów naukowych, artystycznych czy kształcenia zawodowego. Na czas trwania tychże urlopów pracodawca zwalnia swego pracownika z obowiązku świadczenia pracy, przy czym przepisy regulują, czy pracownik w tym okresie, mimo nieświadczenia pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia, czy też nie. Brak jest natomiast uzasadnionych podstaw do przyjęcia, iż wyłączenia, o których mowa w art. 2 ust. 3, mają na tyle wyczerpujący charakter, by każda inna przyczyna „nieprzepracowania” przez pracownika okresu co najmniej 6 miesięcy pomimo faktycznego pozostawania w stosunku pracy pozbawiała go automatycznie prawa do dodatkowego rocznego wynagrodzenia.

Wątpliwość co do znaczenia użytej przez ustawodawcę terminologii, przy uwzględnieniu stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNP 2004 nr 4, poz. 26), nasuwają się również po analizie przepisów Kodeksu pracy. Przepis art. 153 k.p. wprost odnosi się do uzyskania przez pracownika prawa do pełnego pierwszego urlopu – po przepracowaniu roku. I dla uzyskania tego prawa bez znaczenia pozostaje, czy i jak długo pracownik korzystał ze zwolnienia lekarskiego oraz czy ów rok przepracował efektywnie, istotne jest, że przez okres jednego roku pozostawał w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podniósł, że nieobowiązująca już ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) kwestię prawa do dodatkowego rocznego wynagrodzenia (zwanego wówczas nagrodą) regulowała w art. 4. Przepis ten nie wymagał przy ustalaniu prawa do tego wynagrodzenia, by okres pracy

przepracowany był „efektywnie”. Uregulowane zostały przypadki uzasadniające zmniejszenie wysokości nagrody (art. 4 ust. 2), jak również powodujące utratę tego prawa (art. 4 ust. 3). W art. 5 i 6 wskazano, w jakich przypadkach, by nabyć prawo do nagrody, nie jest wymagane przepracowanie całego roku. Są to sytuacje zbliżone do tych wskazanych w art. 2 ust. 3 ustawy obowiązującej obecnie. Natomiast czas efektywnie przepracowany brany był pod uwagę nie przy ustalaniu samego prawa do nagrody, ale do ustalenia jej wysokości (art. 10). Ustawodawca, regulując kwestię prawa do nagrody oraz kwestię jej wysokości i używając odmiennej terminologii (okres przepracowany, czas przepracowany efektywnie), wyraźnie więc oba pojęcia zróżnicował. Porównanie obu omawianych ustaw pozwala na przyjęcie, iż czas „efektywnie przepracowany” również pod rządami ustawy obowiązującej obecnie brany jest pod uwagę jedynie przy ustalaniu wysokości należnego pracownikowi dodatkowego rocznego wynagrodzenia. W myśl bowiem art. 4 ustawy z 12 grudnia 1997 roku wynagrodzenie roczne stanowi procent wynagrodzenia obliczonego w sposób, w jaki ustala się ekwiwalent za urlop. Z kolei z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) wprost wynika, iż do ustalenia ekwiwalentu za urlop (§ 14 w związku z § 6) nie uwzględnia się (między innymi) wynagrodzenia uzyskanego za czas niezdolności do pracy (§ 6 ust. 7), wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju (§ 6 ust. 2), wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 6 ust. 4). A zatem podstawą udzielenia ekwiwalentu za urlop, a co za tym idzie, dodatkowego rocznego wynagrodzenia, jest również, podobnie jak pod rządami ustawy z 1985 roku, czas faktycznie efektywnie przepracowany. Takich zastrzeżeń brak jest w odniesieniu ustalenia prawa do prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Przyjęcie, iż nieprzepracowanie efektywnie co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym z powodu pozostawania przez pracownika na zwolnieniu lekarskim, w ocenie Sądu Okręgowego, może prowadzić do dyskryminacji pracowników, których łączny okres zwolnień lekarskich przypada w jednym roku

kalendarzowym powodując, iż minimalny okres 6-miesięcy nie jest przepracowany efektywnie, w stosunku do pracowników, którzy co prawda równie długo przebywali na zwolnieniach lekarskich, jednak okres ten częściowo przypada w jednym roku kalendarzowym, częściowo – w następnym.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonując interpretacji ustawy będącej przedmiotem niniejszego pytania, nie można też pominąć konsekwencji opinii resortu pracy i polityki socjalnej. Ministerstwo to niezmiennie bowiem stoi na stanowisku, iż prawo do wynagrodzenia rocznego ustala się stosownie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy, rozumianego jako okres pozostawania pracownika w zatrudnieniu u tego pracodawcy w roku kalendarzowym, za który przysługuje wynagrodzenie roczne. Stanowisko to może przekonywać choćby z uwagi na charakter Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej i jego rolę w tworzeniu i kształtowaniu prawa pracy. Nie można tracić z pola widzenia również i wyrażonej w sprawie powódki opinii oraz zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu w S., według którego pracodawca powinien wypłacić powódce sporne wynagrodzenie dodatkowe za 2008 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zagadnienie przedstawione przez Sąd Okręgowy budzi istotne wątpliwości z uwagi na nieprecyzyjną regulację ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tak samo, jak „nagroda” przewidziana w ustawie z 1985 r.) jest premią, gdyż mechanizm nabywania prawa do tego świadczenia jest inny niż w odniesieniu do prawa do wynagrodzenia za pracę. Prawo do wynagrodzenia za pracę pracownik uzyskuje sukcesywnie w miarę jej należytego wykonywania. Natomiast prawo do premii z reguły powstaje dopiero po upływie pewnego określonego okresu oraz może być uzależnione od innych przesłanek niż należyte wykonywanie pracy. Ustawa o wynagrodzeniu rocznym wprowadza dwie takie przesłanki: przepracowanie wymaganego okresu w danym roku kalendarzowym u jednego pracodawcy (art. 2) oraz brak rażących naruszeń obowiązków pracowniczych (art. 3). Wymagany minimalny okres przepracowania wynosi 6 miesięcy (art. 2 ust. 2), przy czym art. 2 ust. 3 przewiduje 2 rodzaje wyjątków od tego wymagania. Pierwsza ich grupa dotyczy sytuacji, gdy

nieprzepracowanie co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym jest spowodowana zbyt wczesnym zakończeniem lub zbyt późnym rozpoczęciem pracy w tym roku, a przyczyny tego stanu rzeczy ustawodawca uznał za społecznie uzasadnione (art. 2 ust. 3 pkt 1-5 oraz 7). Druga grupa wyjątków (art. 2 ust. 3 pkt 6) wiąże się bezpośrednio z rozpoznawanym zagadnieniem prawnym, gdyż dotyczy ona urlopowych przerw w wykonywaniu pracy, a więc sytuacji, gdy pracownik pozostaje w stosunku pracy, lecz obowiązek wykonywania pracy został zawieszony. Dotyczy to urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz udzielonego nauczycielowi lub nauczycielowi akademickiemu urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym (art. 2 ust. 2), a więc po przepracowaniu całego roku kalendarzowego przysługuje ono w pełnej wysokości (art. 2 ust. 1).

Ustawa o wynagrodzeniu rocznym nie zawiera definicji pojęcia „okres przepracowany”, stąd wątpliwości, czy chodzi tu o okres pozostawania w stosunku pracy, czy okres faktycznego jej wykonywania. Trzeba przy tym zauważyć, że poprzednia ustawa (z 1985 r.) używała 2 pojęć: okresu przepracowanego i okresu faktycznie przepracowanego. Pierwsze z nich odnosiło się do okresu zatrudnienia warunkującego prawo do świadczenia, drugie – do ustalenia wysokości świadczenia. Dlatego przez „okres przepracowany” rozumiano okres pozostawania w stosunku pracy. Z uwagi na brak rozróżnienia tych pojęć w obecnej ustawie nie można na jej podstawie przeprowadzić takiego wnioskowania. Rozważając znaczenie pojęcia „okresu przepracowanego” jako przesłanki nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia (art. 2 ustawy) na wstępie należy podnieść, że wykładnia językowa nie przesądza, czy chodzi o okres pozostawania w stosunku pracy, czy okres faktycznego jej wykonywania. Zwolennicy pierwszej z tych możliwości mogą bowiem twierdzić, że gdyby chodziło tu o okres tylko faktycznego wykonywania pracy, to ustawodawca użyłby dokładnie takiego zwrotu. Natomiast zwolennicy drugiego stanowiska mogą podnieść argument, że gdyby chodziło o samo pozostawanie w stosunku pracy to zostałyby użyte to określenie lub jemu równoważne, np. pozostawanie w zatrudnieniu.

Językowa niejednoznaczność pojęcia „przepracowanie”, a także brak jego definicji w ustawie, uzasadniają 2 wnioski. Po pierwsze – ustalenie jego znaczenia ustawodawca pozostawił doktrynie prawa pracy i praktyce stosowania prawa, a w szczególności orzecznictwu sądowemu; po drugie – należy tego dokonać przy pomocy innych metod wykładni niż tylko językowa. Sąd Najwyższy nie podziela sugestii Sądu Okręgowego, opartej na wykładni historycznej, czyli na porównaniu określeń dotyczących okresu zatrudnienia użytych w ustawie z 1985 r. i w obecnej regulacji. Sąd Okręgowy podniósł, że skoro w obecnej ustawie (art. 4) wysokość dodatkowego wynagrodzenia oblicza się – co do zasady – za czas efektywnie przepracowany i tak samo było w ustawie z 1985 r. (art. 10), to obecne unormowanie należy rozumieć tak samo, jak poprzednie. Oznaczałoby to więc, że nadal należy stosować wnioskowanie, według którego do okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wlicza się cały czas pozostawania w stosunku pracy dlatego, że w odniesieniu do okresu, z którego oblicza się wysokość tego wynagrodzenia, uwzględnia się okres efektywnie przepracowany. Ten pogląd Sądu Okręgowego nie jest przekonujący. Opiera się on na założeniu, że nowa regulacja – mimo zmiany polegającej na pominięciu zwrotu o okresie faktycznie przepracowanym – powinna być rozumiana tak samo, jak poprzednia. Sąd Najwyższy nie podziela tego założenia, bo zasadniczym celem stanowienia nowego prawa jest zmiana stanu prawnego, a nie jego kontynuacja. Nadto, nowa ustawa nie posługuje się pojęciem okresu efektywnie przepracowanego, które było podstawą do przyjęcia stanowiska, iż okres przepracowany oznacza okres samego pozostawania w stosunku pracy bez wymogu jej faktycznego wykonywania. W obecnej ustawie występuje tylko pojęcie okresu przepracowanego, będącego przesłanką nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (art. 2).

W Kodeksie pracy brak jest przepisu, który definiował pojęcie stażu pracy. Jego istnienie mogłoby być przydatne w rozważaniach dotyczących okresu przepracowanego w rozumieniu art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu. Sąd Okręgowy odwołał się do art. 153 k.p. wskazując, że warunkujący prawo do urlopu wypoczynkowego przepracowany okres rozumiany jest jako okres pozostawania w

stosunku pracy. Przepis ten nie dotyczy jednak majątkowych dóbr pracownika, lecz ochrony jego życia i zdrowia. Prawo pracownika do odpoczynku może nie być uzależnione od okresu faktycznego wykonywania pracy, na przykład w razie choroby pracownika, natomiast prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego – mimo że jest ono premią, a nie wynagrodzeniem za pracę – powinno być w miarę możliwości powiązane z rzeczywistym wykonywaniem pracy.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko tego Sądu zajęte w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNP 2004 nr 2, poz. 26), według której: 1. warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego, 2. przy ustaleniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego na podstawie tej ustawy nie uwzględnia się wynagrodzenia otrzymanego przez sędziego w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby. Trzeba także zgodzić się z poglądem, że z redakcji art. 2 ustawy wynika, iż wyliczenie wymienionych w jej art. 2 ust. 3 przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane, na charakter wyczerpujący. Skoro urlopy wskazane w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy, będące okresami pozostawania w stosunku pracy, są traktowane jako przerwy w przepracowaniu okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to przepracowanie w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy oznacza efektywne przepracowanie, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.