



Sygn. akt II PK 56/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko K. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 października 2012 r.,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350,-
zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2011 r. Sąd Rejonowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo przeciwko K. Spółce z o.o. o

odprawę emerytalną. Sąd ustalił, że powódka w okresie od 1 lipca 1999 r. do 30 czerwca 2004 r. zatrudniona była w K.A. Sp. z o.o. w W., a następnie na skutek przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, od dnia 1 lipca 2004 r. rozpoczęła pracę w pozwanej K. Sp. z o.o., na stanowisku starszego menadżera z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 23.290 zł. Powódce wypłacono w dniu 31 lipca 2004 r. premię w kwocie 29.944 zł oraz w dniu 26 października 2004 r. płatną kwartalnie premię uzależnioną od wykonania budżetu, również w kwocie 29.944 zł, a także w dniu 31 grudnia 2004 r. premię roczną w kwocie 49.800 zł. W okresie od 2 listopada 2004 r. do 25 kwietnia 2005 r. powódka pozostawała nieprzerwanie niezdolna po pracy z powodu choroby i w tym okresie początkowo pobierała wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. W dniu 26 kwietnia 2005 r., pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 lipca 2005 r. W okresie wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy zachowując prawo do wynagrodzenia. Decyzją z dnia 3 marca 2006 r. przyznana została powódce emerytura, której wypłata nastąpiła począwszy od kwietnia 2006 r. W dniu 9 marca 2006 r. powódka zwróciła się do pozwanego o wypłatę odprawy emerytalnej. W związku z tym pozwany początkowo wypłacił powódce tytułem odprawy emerytalnej kwotę 23.290 zł, a następnie w dniu 24 marca 2009 r. kwotę 6.645,33 zł tytułem wyrównania odprawy oraz odsetki w kwocie 2.841,11 zł za opóźnienie za okres od 1 sierpnia 2005 r. do dnia zapłaty (okoliczność niesporna). Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 25.785,33 zł. W ocenie Sądu, roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy, co do zasady, oparł się na argumentacji i rozumowaniu zaprezentowanych w opinii biegłej B. R. (k. 346-349) uznając, że wskazała w sposób zgodny z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, przysługujące powódce wynagrodzenie za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, na jakich zasadach winno nastąpić wyliczenie odprawy emerytalnej powódki. Jedyne zastrzeżenie Sądu Rejonowego do powyższej opinii dotyczyło kwestii przyjęcia przez biegłą, że sporna odprawa stała się należna w dacie ustania stosunku pracy łączącego strony, choćby prawo

do emerytury powstało później. W konsekwencji, biegła przyjęła, iż w takim przypadku w odniesieniu do powódki okres 12 miesięcy, z których wylicza się podstawę naliczenia odprawy, należy liczyć od czerwca 2005 r. wstecz. W ocenie Sądu pierwszej instancji okresem właściwym dla powyższych wyliczeń jest okres od sierpnia 2004 r. do lipca 2005 r. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy wskazał, iż brak jest podstaw, aby przy dokonywanych wyliczeniach uwzględniać w nich premię otrzymaną przez powódkę w lipcu 2004 r., co uczyniła biegła. Zatem Sąd pierwszej instancji dokonując ustaleń w sprawie oparł się na opinii biegłej B. R. w zakresie metodologii wyliczenia należności powódki, a ww. różnica nie przesądzała o wartości tej opinii jako całości i mogła być skorygowana przy pomocy prostych operacji rachunkowych, bez konieczności uzyskania w tym zakresie wiadomości specjalnych, a które polegają na pominięciu przy wyliczeniach uwzględnionej przez biegłą premii za lipiec 2004 r., co w konsekwencji daje średnią kwotę wypłaconych powódce premii równającą się 6.645,33 zł. Powyższa kwota powiększona o wynagrodzenie zasadnicze powódki daje łącznie 29.935,33 zł, tj. kwotę wypłaconą powódce przez pozwaną spółkę. Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 92¹ § 1 k.p., podniósł, że zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Sąd pierwszej instancji wskazał, że stosownie do treści art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Sąd Rejonowy zauważył, iż szczegółowo kwestię naliczania ekwiwalentu za urlop normuje rozporządzenie 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, przy czym wykładnia przepisów tego rozporządzenia powinna uwzględniać wspomnianą wyżej regułę, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2007 r., III PK 20/07). Zgodnie z treścią § 14 powyższego rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 niniejszego rozporządzenia. W świetle § 6 rozporządzenia (według jego brzmienia w dacie powstania wymagalności spornego świadczenia) ekwiwalent za urlop ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniami wskazanymi w ww. § 6 rozporządzenia. Z kolei § 15 i 16 ust. 1 i 2 (w brzmieniu obowiązującym w dacie uzyskania przez powódkę prawa do odprawy), stwierdza, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Pozostałe składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Sąd pierwszej instancji zauważył, iż § 17 tego rozporządzenia wskazuje, że składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Uwzględniając różnice w odmienności celów i konstrukcji prawnej odprawy pieniężnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, Sąd doszedł do wniosku, że przepisy § 18 i 19 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. nie tylko, że nie mogą być bezpośrednio stosowane do odprawy pieniężnej, ale nie

ma podstaw, by przenosić na grunt tej odprawy także reguły, która jest w nich zawarta. Przy ustalaniu odprawy pieniężnej zastosowanie znajdują jedynie przepisy § 14-17 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. (przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego), które określają reguły obliczania wynagrodzenia miesięcznego. Przepisy te w pełni pozwalają na ustalenie tego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka stosując omawiane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, dokonała wyliczeń wprost, nie uwzględniając faktu, że zgodnie z przywołanymi rozporządzeniami przepisy te znajdują jedynie częściowe i odpowiednie zastosowanie. Podniósł, że powódka obliczając należną jej odprawę czyni to z pominięciem faktu, iż przez okres 6 miesięcy pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby i otrzymywała z tego tytułu stosowne świadczenia. W konsekwencji do podstawy wyliczenia powódka przyjęła odpowiednie składniki wynagrodzenia uzyskane w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, a następnie odniosła ich wysokość wyłącznie do okresu efektywnej pracy u pozwanego w powyższym okresie i tak uzyskaną średnią przemnożyła przez okres, jaki przepracowałaby u pozwanego o ile by nie zachorowała. Sąd Rejonowy zauważył, że uzyskane w ten sposób kwoty w oczywisty sposób nie odzwierciedlają kwoty przeciętnego wynagrodzenia powódki w ostatnich 12 miesiącach pracy, a przez to nie odpowiadają definicji określonej w art. 172 k.p., który stanowi, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w takiej wysokości w jakiej by je otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował. Niezależnie od powyższego Sąd pierwszej instancji wskazał, że świadczenia premiowe uzyskiwane w tym czasie przez powódkę wypłacane były przez pozwanego uznaniowo i w konsekwencji zważywszy na ich charakter, brak podstaw aby przyjąć metody wyliczenia powódki.

Sąd pierwszej instancji mając na uwadze, że wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 23.290 zł i w okresie 12 miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy otrzymała w październiku premię w kwocie 29.944 zł, zaś w grudniu w kwocie 49.800 zł, dla prawidłowego wyliczenia przeciętnego wynagrodzenia powódki należało zsumować wszystkie powyższe składniki wynagrodzenia i

następnie podzielić tak uzyskany wynik przez 12. Tak uzyskana kwota pozwala na prawidłowe wyliczenie odprawy należnej powódce.

Sąd Rejonowy podniósł, że z tych względów zgodnie z § 15 i 16 ust. 1 rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, zaś składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości (wypłaconej i to niezależnie za jaki okres) z tego okresu. W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że dla ustalenia podstawy wyliczenia odprawy emerytalnej powódki właściwy jest okres zatrudnienia od sierpnia 2004 r. do lipca 2005 r.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. oddalił apelację. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 92¹ § 1 k.p., pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd wskazał, że zasadniczym zarzutem podnoszonym przez apelującą był sposób wyliczenia średniego wynagrodzenia, w oparciu o które naliczona została wysokość należnej jej odprawy. Jak wynikało z niekwestionowanych ustaleń Sądu Rejonowego, pozwany w dniu 26 kwietnia 2005 r. wypowiedział powódce E. W. umowę o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 lipca 2005 r. Powódka wniosek o emeryturę złożyła w dniu 30 listopada 2005 r., tj. około 4 miesiące po ustaniu stosunku pracy i została jej ona przyznana w dniu 3 marca 2006 r. Sąd drugiej instancji powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r. sygn. I PKN 508/97 stwierdził, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później. Zatem Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że okresem ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia poprzedzających miesiąc powstania prawa do odprawy emerytalnej po stronie powódki jest okres od sierpnia 2004 r. do lipca 2005 r. Sąd wskazał, że

wysokość odprawy oblicza się według reguł dotyczących określania wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zasady te określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 7 zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92¹ § 1 k.p.). Sąd podzielił stanowisko przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, że odsyłając w przypadku odprawy pieniężnej do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop ustawodawca pozostawił pewien zakres swobody interpretacyjnej w rozstrzyganiu o tym, w jaki sposób i które przepisy dotyczące obliczania ekwiwalentu powinny znaleźć zastosowanie przy ustalaniu odprawy pieniężnej. W niniejszej sprawie zastosowanie mogły mieć jedynie przepisy § 14-17 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r., które określają reguły obliczania wynagrodzenia miesięcznego, albowiem przepisy te w pełni pozwalają na ustalenie tego wynagrodzenia. Sąd stwierdził, że wykładnia przepisów § 14-18 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 odnoszących się do ekwiwalentu za urlop (§ 14-18) powinna uwzględniać regułę, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.). Zdaniem Sądu, Sąd pierwszej instancji dokonał szerokiej analizy przepisów prawnych w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów oraz z opinii biegłej, przy uwzględnieniu orzecznictwa i doktryny i w wyniku tego prawidłowo ustalił wysokość należnej apelującej odprawy emerytalnej. Z uwagi na oddalenie powództwa E. W. w całości, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego na mocy przepisu art. 98 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Powódka zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego wydany w niniejszej sprawie dnia 30 października 2012 r., zarzucając Sądowi naruszenie prawa materialnego tj.: - art. 172 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wprost do ustalenia wysokości odprawy emerytalnej, do której mają zastosowanie zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynikające z art. 171 k.p. i dokonania w oparciu o przepis art. 172 k.p. dotyczący wynagrodzenia za okres urlopu, bez odniesienia do treści art. 171 k.p., wykładni przepisów § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czasu urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop; - art. 171 k.p. w zw. z art. 172 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że z reguły, iż za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, nie wynika konieczność uwzględnienia jedynie wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w okresie efektywnej pracy i można poprzestać tylko na wyciągnięciu średniej arytmetycznej z sumy wynagrodzenia miesięcznego i premii wypłaconych powódce w ostatnich 12 miesiącach przed rozwiązaniem stosunku pracy (wymagalnością odprawy emerytalnej); - § 11 ust. 2 oraz § 16 ust. 2 w związku z § 17 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czasu urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zasady obliczania wynagrodzenia i jego składników na wypadek nieprzepracowania pełnego okresu, za który wynagrodzenie lub składnik wynagrodzenia przysługuje (a w konsekwencji za okresy gdy wynagrodzenie nie przysługuje) uregulowane w tych przepisach w sposób prezentowany przez powódkę nie mają zastosowanie do obliczenia odprawy emerytalnej i nie mogą być stosowane wprost, a dla prawidłowego wyliczenia przeciętnego wynagrodzenia powódki będącego podstawą ustalenia wysokości odprawy emerytalnej wystarczyło w niniejszej sprawie zsumować wszystkie składniki wynagrodzenia i następnie podzielić tak

uzyskany wynik przez 12.; - § 11 ust. 2 oraz § 16 ust. 2 w związku z § 17 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czasu urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zasady obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy opisane w w/w przepisach w sposób prezentowany przez powódkę nie znajdują zastosowania i nie mogą być stosowane wprost, albowiem odprawa emerytalna odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu i podobnie jak odprawa przewidziana treścią art. 8 ust. 1 i 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powinna odpowiadać wynagrodzeniu zwykle otrzymywanemu przez pracownika, a w konsekwencji nie uwzględnieniu:

- a. odmiennego charakteru tego świadczenia, które różni się od ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ten sposób, że nie jest substytutem wynagrodzenia za pracę, lecz szczególnym jednorazowym świadczeniem o charakterze socjalnym polegającym na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem emerytalnym,
- b. faktu, że powódka była niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy, a następnie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, na skutek czego nie mogła świadczyć pracy i uzyskać prawa do premii,
- c. oraz wynikającej z § 6 pkt 2 i 7 rozporządzenia zasady uwzględnienia do obliczenia wynagrodzenia urlopowego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem: 1. wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz 2. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnienia. W niniejszej sprawie powódce wypłacono w dniu 31 lipca 2004 r. premię w kwocie 29.944 zł oraz w dniu 26

października 2004 r. płatną kwartalnie premię uzależnioną od wykonania budżetu również w kwocie 29.944 zł, a także w dniu 31 grudnia 2004 r. premię roczną w kwocie 49.800 zł. W okresie od 2 listopada 2004 r. do 25 kwietnia 2005 r. powódka pozostawała nieprzerwanie niezdolna po pracy z powodu choroby i w tym okresie początkowo pobierała wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. W dniu 26 kwietnia 2005 r., pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 lipca 2005 r. W okresie wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy zachowując prawo do wynagrodzenia. Decyzją z dnia 3 marca 2006 r. przyznana została powódce emerytura, której wypłata nastąpiła począwszy od kwietnia 2006 r. Sądy orzekające w niniejszej sprawie zgodnie z treścią art. 92¹ § 1 k.p., przyznały powódce odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uznając, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, a zatem okresem na podstawie którego sądy ustaliły średnie wynagrodzenia będące podstawą do wyliczenia kwoty tytułem odprawy pieniężnej był okres ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia - tj.: okres od sierpnia 2004 r. do lipca 2005 r.

Zasadniczym zarzutem podnoszonym przez skarżącą jest sposób wyliczenia średniego wynagrodzenia z 12 miesięcy, w oparciu o które naliczona została wysokość należnej jej odprawy. Skarżąca domaga się ustalenia średniego wynagrodzenia z uwzględnieniem premii uznaniowej wypłaconej przez pracodawcę w dniu 31 lipca 2004 r.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289 ze zm.) zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92¹ § 1 k.p.), zatem wysokość odprawy emerytalnej oblicza się według reguł dotyczących określania wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zasady te określa rozporządzenie Ministra

Pracy i Polityki Społecznej 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. Mając powyższe zasady na uwadze wskazać należy, że w przypadku świadczenia, które nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody (art. 105 k.p.) - a takim świadczeniem była premia w kwocie 29.944 zł wypłacona powodce w dniu 31 lipca 2004 r. - nie można uwzględniać go przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu pieniężnego za urlop - § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 29 maja 1996 r.). Wynagrodzenie urlopowe ustalane jest na podstawie aktu wykonawczego, który wydany został zgodnie z art. 173 k.p. W myśl art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej upoważniony został do określenia zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, przy zachowaniu jednakże reguły, że idzie o wynagrodzenie jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował. W przepisie art. 172 k.p. mowa jest wyłącznie o wynagrodzeniu, a nie o jakimś innym świadczeniu, czy świadczeniach, co wyznacza zakres swobody kształtowania zasad ustalania wynagrodzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a ponadto determinuje kierunek wykładni przepisów wydanych na podstawie art. 173 k.p., tam gdzie mogą one budzić wątpliwości interpretacyjne. Dyrektywę tę należy mieć na uwadze między innymi przy wykładaniu § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 k.p., a tym samym i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Nie mieści się ona także w pojęciu „innych świadczeń ze stosunku pracy”, o których mowa w tym drugim przepisie. Z analizy całego tego przepisu wynika bowiem, że idzie w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że

zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). Ponadto w § 8 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mowa jest o składnikach wynagrodzenia „przysługujących” (za okresy dłuższe niż jeden miesiąc), a więc stanowiących przedmiot obowiązku pracodawcy i prawa podmiotowego pracownika. Oprócz tego należy zwrócić uwagę, że skoro tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, że jest wypłacana w stawce miesięcznej, za okres krótszy niż jeden miesiąc czy też za okres dłuższy (skoro może być wypłacona, to tym samym możliwość dotyczy także czasu jej wypłacenia). Ponadto pracodawca, gdy uzna to za zasadne, może ją wypłacić także w okresie urlopu, czy np. zawieszenia w czynnościach, skoro zależy ona od jego uznania. Tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego - a tak jest w przypadku premii, której domaga się powódka, celem podwyższenia jej o kwotę średniego wynagrodzenia z 12 miesięcy, w oparciu o które naliczona została wysokość należnej jej odprawy emerytalnej - nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) i tym samym na mocy wyżej powołanych przepisów nie może być uwzględniona przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ § 1 k.p.

Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 9 maja 2000 r., III ZP 12/00, OSNP 2000 nr 22, poz. 806, zgodnie z którym: „Przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regułami określonymi w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego

za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). – i uznaje że reguły mają zastosowanie przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.