

Uchwała z dnia 25 lipca 2003 r.

III PZP 7/03

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 25 lipca 2003 r. sprawy z powództwa Ilony O.-F. przeciwko Sądowi Okręgowemu w K. o wynagrodzenie, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2003 r. [...]

„1. Czy przesłanką warunkującą nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, czy jedynie pozostawanie w tym okresie w stosunku pracy

2. Czy przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłacanego na podstawie cyt. ustawy sędziemu wlicza się wynagrodzenie otrzymywane przez niego w czasie zwolnienia lekarskiego ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

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.

Uzasadnienie

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne zostało sformułowane na tle następującego stanu faktycznego: Ilona O.-F. pracuje na stanowisku sędziego w Sądzie Okręgowym w K. od 1994 r. W roku 1998 przez 146 dni, a w roku 1999 przez 161 dni, była nieobecna w pracy z powodu choroby. Przy wyliczeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego powódce za te lata nie uwzględniono wynagrodzenia za czas choroby. Pracodawca wypłacił jej świadczenie w wysokości pomniejszonej za rok 1998 o kwotę 1.360, 13 zł, a za rok 1999 o kwotę 1.657, 39 zł. Ponieważ roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie za rok 1998 r. przedawniło się 1 kwietnia 2002 r., Ilona O.-F. dochodziła kwoty 1.657,39 zł stanowiącej różnicę między świadczeniem - jej zdaniem - należnym i wypłaconym za rok 1999. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 10 stycznia 2003 r. [...] zasądził od pozwanego Sądu Okręgowego w K. na rzecz powódki żadaną kwotę tytułem wyrównania wynagrodzenia rocznego za rok 1999 z odsetkami od 1 kwietnia 2000 r. oraz kwotę 809 zł tytułem skapitalizowanych odsetek z odsetkami od 26 listopada 2002 r.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia stanowiły: art. 4 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.) oraz § 6 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). Wprawdzie zgodnie z punktem 7 § 6 powołanego rozporządzenia wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby jest wyłączone z podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a zatem i z podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego (art. 4 ust. 1 ustawy), jednak - zdaniem Sądu - wynagrodzenie za czas choroby przewidziane w obowiązującym w latach 1998 i 1999 art. 74 § 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, jednolity tekst: Dz.U. z 1994 r. Nr 7, poz. 25 ze zm., (obecnie art. 94 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. pod takim samym tytułem, Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), ma inny charakter niż wynagrodzenie, do którego pracownicy zachowują prawo na podstawie art. 92 k.p. i dlatego należy je uwzględnić w podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W apelacji od tego wyroku strona pozwana, powołując się na wyjaśnienie Ministerstwa Sprawiedliwości zawarte w piśmie z dnia 26 kwietnia 2001 r., podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego i wniosła o jego zmianę przez oddalenie powództwa.

Wątpliwość sformułowaną w punkcie 1 przedstawionego zagadnienia prawnego Sąd drugiej instancji powziął w związku z treścią art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Powołany przepis uzależnia prawo do tego świadczenia od przepracowania u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Nie wyjaśnia jednak czy chodzi w nim „jedynie o pozostawanie w stosunku zatrudnienia, czy też efektywne wykonywanie pracy”. Na potrzebę wykładni tego przepisu zwrócił uwagę Sąd Najwyższy „przy rozpoznawaniu analogicznego problemu w uzasadnieniu uchwały z dnia 10.10.2000 r. III ZP 22/00 (OSP z 2001 r. Nr 12, poz. 170) aczkolwiek nie zajął stanowiska w tym zakresie gdyż zagadnienie to nie było przedmiotem pytania prawnego”.

Wątpliwość sformułowana w punkcie 2 pytania łączy się z treścią art. 4 ust. 1 ustawy, który to przepis odsyła w zakresie ustalania wynagrodzenia rocznego do przepisów stosowanych przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Według § 6 pkt 7 rozporządzenia, do podstawy wymiaru ekwiwalentu nie wlicza się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Sąd podzielił pogląd prawny Sądu pierwszej instancji, że wynagrodzenie sędziego za czas nieobecności w pracy wskutek choroby ma inny charakter niż wynagrodzenie z tego tytułu przewidziane w art. 92 k.p. To ostatnie przysługuje przez 33 dni w ciągu roku kalendarzowego w obniżonej do 80% wysokości, a art. 92 k.p. nie ma zastosowania do sędziów. Sędzia zachowuje prawo do wynagrodzenia przez rok nieobecności w pracy z powodu choroby i to w pełnej wysokości. Pogląd, że wynagrodzenie za czas choroby powinno być wliczone do podstawy obliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego został wyrażony w komentarzu do Prawa o ustroju sądów powszechnych, Warszawa 2002, s. 272. Powstaje wobec tego wątpliwość co do aktualności wykładni art. 4 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 1997 r. i § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. zaprezentowanej - między innymi - w powołanej wyżej uchwale III ZP 22/00 Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Według ust. 2 art. 2 pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. W ustępie 3 art. 2 wyliczone są sytuacje, kiedy pracownik nabywa prawo do proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania u danego pracodawcy 6 miesięcy. Mając na względzie obowiązujące reguły wykładni, tj. dyrektywę konsekwencji terminologicznej (zakaz wykładni homonimicznej), trzeba przyjąć, że termin „przepracowanie” (i „nieprzepracowanie”) ma we wszystkich tych jednostkach tekstu prawnego takie samo znaczenie (jednakową treść).

Wyliczenie przypadków kiedy przepracowanie 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane trzeba uznać, biorąc pod uwagę redakcję art. 2 ust. 3 ustawy, za wyczerpujące. Analiza tego przepisu prowadzi do wniosku, że nieprzepracowanie 6 miesięcy w roku kalendarzowym może być rezultatem trwającego krócej niż ten okres zatrudnienia u danego pracodawcy - ze względu na termin nawiązania (art. 2 ust. 3 pkt 1 i 5) lub ustania stosunku pracy (art. 2 ust. 1 pkt 2, 4 i 7) bądź korzystania z urlopów: wychowawczego, dla poratowania zdrowia, a przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego także do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego (art. 2 ust. 3 pkt 6) albo odbywania zasadniczej służby wojskowej (art. 2 ust. 3 pkt 3 i 5 lit. e). W pierwszym przypadku okresem nieprzepracowanym jest okres niepozostawiania w stosunku pracy. Okresem nieprzepracowanym w przypadku drugim są przypadające na czas trwania stosunku pracy okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, czy raczej okresy zwolnienia z obowiązku świadczenia (wykonywania) pracy, niezależnie od tego czy pracownik zachowuje za nie prawo do wynagrodzenia (urlop dla poratowania zdrowia, urlopy naukowe), czy go nie zachowuje (służba wojskowa, urlop wychowawczy).

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, a więc i ich nieprzepracowanie z powodu nieobecności w pracy, należy zawsze odnosić do jednego roku kalendarzowego. Okres czynnej służby wojskowej wynosi 12 miesięcy (art. 82 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej; jed-

nolity tekst:: Dz.U. z 2002 r. Nr 21, poz. 205 ze zm.). Czas wymienionych w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy urlopów jest różny. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zależy przede wszystkim od rodzaju urlopu (np. wychowawczy może trwać, co do zasady, 3 lata, naukowy - od kilku dni do 6 miesięcy) i od grupy zawodowej, której przysługuje (np. jednorazowy urlop dla poratowania zdrowia dla nauczycieli i pracowników nauki nie może przekraczać roku, dla sędziów - 6 miesięcy). Na ogół wyznaczony został w obowiązujących przepisach jako okres maksymalny, a zatem faktyczny jego wymiar może być zindywidualizowany. Pozwala to na stwierdzenie, że „skrócenie” okresu warunkującego nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości (art. 2 ust. 2) może dotyczyć tylko roku udzielenia zwolnienia, tylko roku zakończenia urlopu albo jednego i drugiego (np. w razie korzystania z urlopu wychowawczego od 1 maja 2002 r. do 30 września 2003 r.). Jeżeli pracownik korzystał z urlopu przez pełny rok kalendarzowy albo jeżeli okres służby wojskowej przypadał na pełny rok kalendarzowy, nie nabędzie on prawa do dodatkowego wynagrodzenia za ten rok nawet w proporcjonalnej wysokości.

Skoro zatem zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na czas urlopów wychowawczego, dla poratowania zdrowia, dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego, a także służby wojskowej - okresy pozostawania w stosunku pracy (trwania zatrudnienia) - są traktowane jako przerwy w przepracowaniu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w proporcjonalnej wysokości (art. 2 ust. 2), „przepracowanie” w rozumieniu art. 2 ust. 1 znaczy faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy. W tym miejscu trzeba podnieść, że ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty. Znaczy to, że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 pkt 3, 5 lit. e) i 6, są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2.

II. Stosownie do art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r., „wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy”. Zasady ustalania wysokości ekwiwalentu za urlop określają, z mocy § 14 rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., jego §§ 6 - 13 ze zmianami wynikającymi z §§ 15 - 19. Zgodnie z § 6 w związku z § 14 rozporządzenia, ekwiwalent ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem należności enumeratywnie wyliczonych w tym przepisie. Wśród tych ostatnich znalazły się, między innymi, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (pkt 7), wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (pkt 4) oraz wynagrodzenie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy (pkt 10). Z porównania treści art. 4 ust. 1 ustawy i § 6 rozporządzenia wynika, że ten pierwszy jest przepisem szczególnym w relacji do drugiego. Odmienne traktowane jest bowiem w obu tych przepisach wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Należności te są wliczane do podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego (art. 4 ust. 1), choć wyłączone zostały z podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 6 pkt 4 i 10). Skoro ustawodawca wyraźnie wprowadził w art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym odstępstwa od zasad ustalania ekwiwalentu określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w odniesieniu do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i za czas pozostawania bez pracy, trudno zakładać, że innych składników, w tym wynagrodzenia za czas choroby, nie pominął celowo. Tym bardziej, że ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym jest aktem późniejszym w stosunku do rozporządzenia. Ponadto, z § 6 pkt 7 rozporządzenia nie wynika, iżby wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy należało traktować odmiennie w zależności od podstawy zachowania do niego prawa. Z wykładni językowej art. 4 ust. 1 ustawy oraz § 6 pkt 7 rozporządzenia należy wobec tego wnosić, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracodawca potraktował jednakowo, niezależnie od tego jaka jest podstawa prawna i warunki zachowania do niego prawa. Do takiego wniosku prowadzi także wykładnia funkcjonalna przepisów ustawy. Dodatkowe wynagrodzenie roczne w sferze budżetowej jest odpowiednikiem premii z zysku (nadwyżki bilansowej) w sferze gospodarczej. Przysługuje pracownikowi za indywidualny wkład pracy (tu liczony nie wynikiem ekonomicznym osiągniętym przez pracodawcę i czasem przepracowanym przez pracownika, ale wyłącznie wedle miernika czasowego). Czas przepracowany w roku kalendarzowym powinien mieć zatem wpływ na wysokość tej premii nie tylko co do jej wy-

miaru (proporcjonalnego do przepracowanego czasu w roku kalendarzowym), ale i co do ustalania podstawy jej wymiaru (poprzez uwzględnienie zasadniczo wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną). Na uzasadnienie prezentowanego tu poglądu można powołać nadto argumenty natury aksjologicznej. Sędziowie nie są jedyną grupą zawodową zachowującą za czas niezdolności do pracy prawo do wynagrodzenia w pełnej wysokości przez okres roku. Takie prawo przysługuje także innym zatrudnionym w sferze budżetowej, np. pracownikom nauki. Jeszcze inni (np. urzędnicy służby cywilnej czy nauczyciele) zachowują przez rok prawo do ekwiwalentu za utracony wskutek choroby zarobek w formie wynagrodzenia gwarancyjnego i zasiłku. Ma więc do nich zastosowanie art. 92 k.p., co znaczy że w okresie zasiłkowym otrzymują przez pierwsze 33 dni wynagrodzenie, przez dalszy czas trwania niezdolności do pracy zasiłek, a po wyczerpaniu okresu zasiłkowego ponownie wynagrodzenie. Trudno wskazać na tyle mocne racje przemawiające za dyferencjacją sytuacji pracowników jednostek sfery budżetowej w zakresie ustalania podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego, by można było ją zaakceptować bez narażenia się na zarzut uchybienia nakazowi równego ich traktowania. Wszak wszyscy oni podlegają przymusowi ubezpieczenia chorobowego i wszyscy opłacają składkę na to ubezpieczenie. To ustawodawca arbitralnie przesądził, że świadczenie za czas choroby ma mieć raz postać wyłącznie wynagrodzenia gwarancyjnego, innym zaś razem także zasiłku chorobowego.

Generalne odesłanie w zakresie ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia rocznego do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. regulujących zasady obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop nie wyklucza, rzecz jasna, odmiennej, szczególnej regulacji tej materii w odniesieniu zarówno do ogółu pracowników jednostek sfery budżetowej (czego przykładem jest art. 4 ust. 1 ustawy), jak i do określonych grup zawodowych (np. odrębne akty regulują zasady ustalania ekwiwalentu za urlop nauczycieli i nauczycieli akademickich, choć i w nich z podstawy wymiaru ekwiwalentu wyłączone zostało wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby). Regulacji takiej w odniesieniu do sędziów jednak nie ma, choć ze względu na konstytucyjną (ustrojową) ich pozycję byłaby ona, być może, uzasadniona.

III. Stan faktyczny opisany w uzasadnieniu postanowienia o przedstawieniu do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego nie odpowiada ustaleniom poczynionym przez Sąd pierwszej instancji, które Sąd drugiej instancji przyjął

za własne. Kwoty 1.360, 13 zł i 1.657,39 zł stanowią różnicę między wysokością dodatkowego wynagrodzenia rocznego wyliczonego od podstawy wymiaru uwzględniającej wynagrodzenie za czas choroby powódki (dochodzonego przez nią) i obliczonej z wyłączeniem wynagrodzenia chorobowego (wyłaconym), nie zaś kwoty wyłaconego świadczenia. Dochodzona przez Ilonę O.-F. kwota 1.657, 39 zł nie stanowi więc różnicy między wysokością żadanego i otrzymanego za lata 1998 i 1999 dodatkowego wynagrodzenia rocznego, lecz - wobec przedawnienia roszczenia o wyrównanie dodatkowego wynagrodzenia za rok 1998 - tylko za rok 1999.

Powołana przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 22/00, mogła być tylko częściowo przydatna do rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy - jako ewentualna wskazówka co do kierunku rozumowania przy kwalifikacji i ocenie prawnej ustalonych faktów. Dotyczy ona wliczenia do podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego (wyliczenia tego świadczenia) wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi za czas urlopu dla poratowania zdrowia. Urlop dla poratowania zdrowia jest innym zdarzeniem usprawiedliwiającym nieobecność pracownika (także sędziego) w pracy niż niezdolność do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. Należy więc kwalifikować wynagrodzenie z tego tytułu nie na podstawie punktu 7, ale punktu 4 § 6 rozporządzenia (co też uczynił Sąd Najwyższy, jak wynika wprost i wyraźnie z motywów uchwały.) Przeto odpowiedź na przedstawione przez Sąd zagadnienie prawne, niezależnie od jej treści, nie mogła mieć żadnego znaczenia dla „aktualności” uchwały III ZP 22/00.

Pytanie pierwsze, czy ściślej odpowiedź na nie, dla rozstrzygnięcia sprawy rozpoznawanej przez Sąd drugiej instancji nie miało żadnego znaczenia, gdyż prawo powódki do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie było kwestionowane przez stronę pozwaną (niezdolność Ilony O.-F. do pracy nie przekraczała 6 miesięcy w poszczególnych latach kalendarzowych, a więc spełniała ona warunek nabycia do niego prawa określony w art. 2 ust. 2). Spór od początku tyczył tylko wysokości świadczenia. Z uzasadnienia pytania drugiego nie wynikają ani źródła i przyczyny wątpliwości prawnych powziętych przez Sąd, ani ich powaga. Pomimo wszystko to, Sąd Najwyższy, uznając praktyczne znaczenie podniesionych zagadnień, postanowił na przedstawione pytania odpowiedzieć, a z powodów wyżej wyłożonych podjąć uchwałę jak we wstępie.

=====