

Sygn. akt VIII *Pa* 27/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Renata Stańczak (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 listopada 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** S. M. (M.)

**przeciwko** Sądowi Okręgowemu w Gliwicach

**o** wynagrodzenie za pracę

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 7 października 2014 r. **sygn. akt** VI P 2224/14

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR (del.) Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 27/15

## UZASADNIENIE

Powód S. M. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagał się zasądzenia od pozwanego Sądu Okręgowego w Gliwicach: kwoty 2.763,98 zł z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatku specjalnego za miesiąc lipiec 2011r., kwoty 2.763,98 zł z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatku specjalnego za miesiąc sierpień 2011r., kwoty 2.763,98 zł z odsetkami ustawowymi od daty wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatku specjalnego za miesiąc wrzesień 2011r. oraz kwoty 2.763,98 zł z odsetkami ustawowymi tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Powód sprecyzował, iż zarówno w zakresie ekwiwalentu pieniężnego

za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej oraz nagrody rocznej pozwany nie uwzględnił mu dodatku specjalnego.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powód podał, że z dniem 30.06.2011r. został odwołany ze stanowiska dyrektora Sądu Okręgowego w Gliwicach na warunkach odpowiadających trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia, wraz z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Powód wskazał, że do dnia odwołania jw. otrzymywał comiesięczny dodatek specjalny, ostatnio w kwocie 2.763,98 zł. Jednakże pozwany nie uwzględnił powyższego dodatku specjalnego w wynagrodzeniach za miesiące: lipiec, sierpień i wrzesień 2011 roku oraz w odprawie emerytalnej, ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatkowym wynagrodzeniu rocznym tzw. trzynastce.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podał, że w okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem, które wynika z norm art. 70 § 2 k.p. Pozwany zauważył, iż kwestia składników wynagrodzenia – na gruncie art. 70 § 2 k.p. – była przedmiotem rozważań judykatury, która wskazała, że wynagrodzenie w rozumieniu wyżej powołanego przepisu obejmuje również tzw. premię regulaminową; tymczasem dodatek specjalny, który otrzymywał powód miał charakter okresowy, to jest przyznany był do dnia 30.06.2011r. W ocenie pozwanego sytuacja urzędnika odwołanego stawałaby się lepsza od sytuacji osoby, która pozostawałaby w zatrudnieniu i której upływałby okres przyznania tego dodatku. Tym samym pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy należy się takie wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby tą pracę świadczył. Ponadto pozwany przywołał się na normę art. 8 k.p. zwracając uwagę, że społeczno-gospodarczym przeznaczeniem dodatku jest wynagradzanie pracownika w związku ze zwiększonym zakresem jego obowiązków, co nie zachodzi w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

***Wyrokiem z dnia 07.10.2014r. w sprawie o sygn. akt VIP 2224/14 Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:***

***- w pkt 1 oddalił powództwo,***

***- w pkt 2 odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.***

***Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje.***

Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 01.01.2001r. do dnia 30.09.2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego, a od dnia 10.07.2002r. na podstawie powołania na stanowisku dyrektora Sądu Okręgowego.

Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda ostatnio składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.454 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 1.819,62 zł. Ponadto powodowi przysługiwała tzw. wysługa lat w wysokości 1.090,80 zł. Niezależnie od tego pozwany przyznawał powodowi dodatki w postaci nagród za szczególne osiągnięcia w pracy, czy dodatki specjalne.

Dodatek specjalny powód otrzymywał od samego początku zatrudnienia u pozwanego. Dodatek ten nie miał charakteru stałego i był przyznawany okresowo w różnych wysokościach. Ostatni raz przed odwołaniem powoda ze stanowiska Dyrektora Sądu Okręgowego w Gliwicach dodatek specjalny został mu przyznany na okres od dnia 01.01.2011r. do dnia 30.06.2011r. Pozwany przyznał powodowi na okres od dnia 01.01.2011r. do dnia 30.06.2011r. dodatek specjalny w wysokości 38% w kwocie 2.763,98 zł.

Oświadczeniem woli z dnia 22.06.2011r Minister Sprawiedliwości w oparciu o art. 32 § 1 ustawy z dnia 27.07.2001r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2001r., Nr 98, poz. 1070 ze zm.) – i art. 70 § 1 i 2 k.p. odwołał powoda

ze stanowiska dyrektora ze skutkiem na dzień 30.06.2011r. Odwołanie to było równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Powód w okresie wypowiedzenia faktycznie nie świadczył na rzecz pozwanego pracy. Wynagrodzenie powoda za miesiące: lipiec, sierpień i wrzesień 2011r. obejmowało jedynie wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i wysługę lat. Ponadto dodatek specjalny nie został ujęty w odprawie emerytalnej powoda, ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Obecnie powód nigdzie nie pracuje. Powód pobiera emeryturę w wysokości średniej krajowej.

W powyższym zakresie Sąd uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, a to w szczególności akta osobowe powoda oraz jego przesłuchanie.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie.

Dodatek specjalny przyznawany był powodowi na mocy rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 17.03.1999r., z dnia 31.07.2003r., z dnia 30.06.2008r. i z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U. z 1999 r., Nr 26, poz. 237 )

Zgodnie z § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U. z 2010 roku, Nr 49, poz. 299) urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury prezes sądu albo właściwy prokurator może przyznać dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.

Z powyższych zapisów wynika jednoznacznie, że dodatek specjalny nie jest typowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, ma on charakter uznaniowy i przyznawany jest na czas określony.

Następnie należy wskazać, że odwołanie powoda ze stanowiska Sądu Okręgowego oparte było na art. 70 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którymi pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Odwołanie powoduje utratę stanowiska w czasie wskazanym w akcie odwołania. Natomiast stosunek pracy odwołanego pracownika rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia. Normy prawne art. 70 k.p. stanowią wyjątek od zasady, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (zob. art. 80 k.p.), a także w tym przypadku nie mają zastosowania normy art. 81 § 1 k.p., zgodnie z którymi pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszergowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia; w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Wynagrodzenie, o którym stanowi przepis art. 70 § 2 in fine k.p., jest świadczeniem o szczególnym charakterze, wypłacanym za okres nieświadczenia pracy; obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia, do których odwołany pracownik miał dotychczas prawo. Co ważne, należy uznać, że omawiane wynagrodzenie przysługuje według tych składników, które byłyby mu nadal wypłacane, gdyby nie nastąpiło odwołanie pracownika ze stanowiska. W szczególności po odwołaniu pracownika ze stanowiska nie można podejmować działań mających na celu obniżenie

lub podwyższenie dotychczasowego wynagrodzenia. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07.03.2001r. (I PKN 297/00, OSNP 2002/23/572) wyraził pogląd, że pracownik odwołany ze stanowiska do czasu rozwiązania stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu przed odwołaniem (art. 70 § 2 k.p.); wynagrodzenie to obejmuje również premię, gdyż w tym przypadku art. 81 § 1 k.p. nie ma zastosowanie, to jednak w ocenie Sądu Orzekającego stanowisko to nie ma i nie może mieć zastosowania do przedmiotowej sprawy. Cytowany powyżej wyrok Sądu Najwyższego, na który również powód powoływał się w toku postępowania celem wykazania zasadności swoich roszczeń, został wydany w sprawie, w której pracownikowi przysługiwała premia regulaminowa przewidziana w zakładowym regulaminie premiowania i nagradzania. Premia ta w istocie była składnikiem wynagrodzenia i stanowiła jego nieodłączny element. Inaczej natomiast kształtuje się kwestia charakteru dodatku specjalnego, który jak już wskazano powyżej nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę.

Można również na marginesie zauważyć, iż dodatek specjalny ma de facto cechy premii uznaniowej, która ma charakter bezrozszeniowy i jak sama nazwa wskazuje jej wypłata jest zależna od woli (uznania) pracodawcy. Świadczy o tym również zwrot zawarty w § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U. z 2010 roku, Nr 49, poz. 299), z którego wynika, że urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury prezes sądu albo właściwy prokurator może (a zatem nie musi) przyznać dodatek specjalny. Tak samo pracodawca może, ale nie musi przyznać swoim pracownikom premii uznaniowej. Nadto premia uznaniowa w swej istocie spełnia funkcję nagrody i nie może być utożsamiana z premią regulaminową. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 10.06.1983r., w sprawie III PZP25/83, opublikowanej w OSNC 1983/12/192 różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania.

Zgodnie z § 1 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996r. 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 roku, Nr 62, poz. 289 ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Tym samym wyliczenie wynagrodzenia za pracę powoda w okresie wypowiedzenia, w którym to okresie powód nie świadczył pracy, należało oprzeć na przepisach rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14 ze zm.). Przepisy tego rozporządzenia wskazują natomiast, iż składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu; składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 7 i § 15 rozporządzenia). Wykładnia przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997r. 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.) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.07.2007r., III PK 20/07, OSNP 2008/17-18/253.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż począwszy od dnia 01.07.2011r. powód nie miał już przyznanego dodatku specjalnego. Z tym samym dniem powód nie świadczył też pracy na rzecz pozwanego. Oznacza to, że dotychczasowe uprawnienie powoda do dodatku specjalnego wygasło w dniu 30.06.2011r., natomiast począwszy od dnia 01.07.2011r. powód nie świadczył już faktycznie pracy na rzecz pozwanego. Nie można również przyjąć, że pozwany, gdyby powód nie został odwołany ze stanowiska, na pewno ponownie przyznałby powodowi dodatek specjalny na dalszy okres, skoro nie był on obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia powoda, a

przyznanie tego dodatku specjalnego zależało jedynie od uznania Prezesa Sądu Okręgowego. Skoro zatem powodowi począwszy od dnia 01.07.2011r. nie przysługiwał dodatek specjalny, to nie może on stanowić części wynagrodzenia za pracę powoda w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, które to wynagrodzenie było następnie brane pod uwagę przy naliczeniu powodowi odprawy emerytalnej, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub też nagrody rocznej.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut z art. 8 k.p. w zakresie roszczenia powoda, wskazując, iż celem społeczno – gospodarczym dodatku specjalnego jest wynagrodzenie pracownika z uwagi na zwiększony zakres obowiązków, co w oczywisty sposób nie miało miejsca w przypadku powoda, który w okresie wypowiedzenia był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Niezależnie od powyższych rozważań prawnych Sąd uznał podniesiony przez pozwanego zarzut naruszenia art. 8 k.p. za uzasadniony. Zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zdaniem Sądu niewątpliwie okoliczności niniejszej sprawy przemawiają za tym, iż w świetle art. 8 k.p. nie można przyznać powodowi ochrony z tytułu nieuwzględnienia w jego wynagrodzeniu (odprawie emerytalnej, ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, dodatkowym wynagrodzeniu rocznym) dodatku specjalnego skoro po odwołaniu go ze stanowiska nie świadczył już pracy, a pozwany nie przyznał mu dodatku specjalnego na dalszy okres po dniu 30.06.2011r. Uwzględnienie dodatku specjalnego w wynagrodzeniu powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, w której powód faktycznie nie świadczył pracy stawiałoby powoda w sytuacji uprzywilejowanej np. w stosunku do pracownika, który w tym czasie świadczyłby pracę na stanowisku Dyrektora Sądu i miałby przyznany dodatek specjalny.

Pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który domagał się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a powód proces przegrał. Sąd odstąpił jednak od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego stosując dyspozycję z art. 102 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu; jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy sądowi (tak między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20.12.1973r., II CZ 210/73, LEX nr 7366). W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd doszedł do przekonania, że obciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego nie jest uzasadnione z uwagi na fakt, że powód wytaczając przeciwko pozwanemu powództwo miał prawo przypuszczać, że jego roszczenia są zasadne, czego jednak nie potwierdziło przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe.

**W apelacji od wyroku powód** zaskarżył wyrok w części, to jest w zakresie jego pkt 1 zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, to jest:

a ) art.70§2 k.p. w związku z §5 ust.1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego przez jego błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, iż dodatek specjalny nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę, ma charakter uznaniowy i przyznawany jest na czas określony, gdy zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, jeżeli dodatek specjalny wypłacany jest przez kilka miesięcy, to nie można w tym przypadku mówić o warunku jednorazowości ani periodiczności, a nadto wedle stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy sposób unormowania prawa do dodatku specjalnego przemawia na rzecz jego stałego (obligatoryjnego ) charakteru, różni się od nieobligatoryjnego i ruchomego składnika wynagrodzenia, jakim jest dodatek zadaniowy, który może być przyznany za wykonanie dodatkowych, powierzonych mu przez pracodawcę zadań na okres wykonywania tych zadań, co prowadzi do wniosku, że skoro powodowi począwszy od dnia 07.07.2002r. nieprzerwalnie do dnia 30.06.2011r., to jest dnia, w którym nastąpiło jego zwolnienie ze świadczenia

pracy, przysługiwał dodatek specjalny, to także w okresie wypowiedzenia miał on prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem, to jest w wysokości uwzględniającej dodatek specjalny,

b ) §7 i §14 -18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez błędną ich wykładnię skutkującą przyjęciem, iż przy wyliczeniu wynagrodzenia za pracę powoda w okresie wypowiedzenia, w którym to powód nie świadczył pracy należy wziąć pod uwagę fakt, że skoro powodowi począwszy od dnia 01.07.2011r. nie przysługiwał dodatek specjalny, to nie może on stanowić części wynagrodzenia za jego pracę w okresie trzymiesięcznego wynagrodzenia, które to wynagrodzenie było następnie brane pod uwagę przy naliczaniu powodowi odprawy emerytalnej, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy też nagrody rocznej, podczas gdy przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego czy ekwiwalentu za urlop za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy należy wziąć pod uwagę nie tylko wynagrodzenie określone stawką zasadniczą, ale również inne składniki wynagrodzenia takie jak dodatek specjalny z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym nastąpiło zwolnienie ze świadczenia pracy, co prowadzi do wniosku, że skoro powodowi począwszy od dnia 07.07.2002r. nieprzerwanie do dnia 30.06.2011r., to jest do dnia, w którym nastąpiło jego zwolnienie ze świadczenia pracy, przysługiwał dodatek specjalny, to dodatek ten powinien stanowić część wynagrodzenia powoda w okresie trzymiesięcznego wynagrodzenia, które to wynagrodzenie winno być brane pod uwagę przy naliczaniu powodowi odprawy emerytalnej, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub też nagrody rocznej,

c ) art.8 k.p. przez jego niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że okoliczności sprawy przemawiają za tym, że nie można przyznać powodowi ochrony z tytułu nieuwzględnienia w jego wynagrodzeniu dodatku specjalnego, skoro po odwołaniu powoda ze stanowiska nie świadczył już pracy, a pozwany nie przyznał mu dodatku specjalnego na dalszy okres podczas, gdy zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może nastąpić jedynie w wyniku porozumienia z pracodawcą, to jest w drodze dodatkowej umowy pomiędzy stronami, co prowadzi do wniosku, że skoro pozwany podjął jednostronną decyzję o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy, a jego decyzja nie była poparta koniecznością ochrony uzasadnionych i istotnych interesów pracodawcy, to wykonanie tej decyzji naruszało prawa powoda, stad nie można przyjąć, iż uwzględnienie dodatku specjalnego w wynagrodzeniu powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w której powód jednostronnie był pozbawiony możliwości świadczenia pracy, stawiałoby go w uprzywilejowanej sytuacji, gdyż brak uwzględnienia przez pozwanego dodatku specjalnego skutkowało obniżeniem powodowi wypłaty ekwiwalentu za urlop, odprawy emerytalnej za 46 lat pracy, nagrody rocznej, emerytury, a zatem zachowanie pozwanego należało zakwalifikować jako nadużycie prawa podmiotowego,

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wyniki sprawy, a mianowicie:

a) art.233§1 k.p.c. przez dokonanie oceny materiału dowodowego sprawy w sposób nie wszechstronny i niezgodny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego wobec uznania, że uwzględnienie dodatku specjalnego w wynagrodzeniu powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy powód faktycznie nie świadczył pracy stawiałoby powoda w sytuacji uprzywilejowanej w sytuacji, gdy należyta ocena winna prowadzić do wniosku, że:

- skoro w okresie wypowiedzenia powód był gotów świadczyć pracę, jednakże pozwany podjął jednostronną decyzję o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, a decyzja pozwanego nie była poparta koniecznością ochrony uzasadnionych i istotnych interesów pracodawcy, czyli jej wykonanie naruszało prawa człowieka ( powoda ), to nie można przyjąć, że uwzględnienie dodatku specjalnego w wynagrodzeniu powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, stawiałoby go w uprzywilejowanej sytuacji – brak bowiem uwzględnienia przez pozwanego dodatku specjalnego skutkowałoby obniżeniem powodowi wypłaty ekwiwalentu za urlop, odprawy emerytalnej za 46 lat pracy, nagrody rocznej, a także emerytury,

- gdyby powód nie został odwołany ze stanowiska, pozwany mógłby nie przyznać mu dodatku specjalnego, bo przyznanie takiego dodatku zależało jedynie od uznania Prezesa Sądu Okręgowego podczas, gdy należyta ocena

winna prowadzić do wniosku, że skoro powodowi od dnia 07.07.2002r. do dnia 30.06.2011r. przyznawano dodatek specjalny, w okresie od lipca do września 2011r. nie nastąpiły żadne zmiany przepisach regulujących ten składnik wynagrodzenia, nie zmienił się zakres obowiązków powoda jak również prowadzony przez niego wieloletni program działań inwestycyjno – remontowych w okręgu (...), dodatek specjalny przyznawany dotychczas powodowi nie był w oderwaniu od obowiązujących zasad jego przyznawania dyrektorom we wszystkich sądach w Polsce oraz był monitorowany przez Departament Kadr Ministerstwa Sprawiedliwości w okresowych sprawozdaniach wysyłanych przez powoda – to gdyby powód nie został odwołany ze stanowiska, Prezes Sądu Okręgowego w Gliwicach z pewnością przyznałby mu ponownie dodatek specjalny,

b) art.233§1 k.p.c. przez sprzeczność istotnych ustaleń z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie sprowadzające się do przyjęcia, że dodatek specjalny ma cechy premii uznaniowej zależnej od woli pracodawcy, a tym samym ma odrębną konstrukcję niż premia, o której mowa w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07.03.2001r. sygn. akt I PKN 297/00, gdy premia opisana w tym wyroku również była okresowym składnikiem wynagrodzenia, zmiennym w swej wysokości, a jej wypłata uzależniona była od szeregu czynników, co winno prowadzić do wniosku, że powód do czasu rozwiązania stosunku pracy miał prawo do wynagrodzenia przysługującego mu przed odwołaniem, przy czym wynagrodzenie to obejmuje również dodatek specjalny, który jest składnikiem wynagrodzenia i stanowi jego nieodłączny element.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż w świetle ugruntowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, jeżeli dodatek specjalny wypłacany jest przez kilka miesięcy, to nie można mówić o warunku jednorazowości ani periodiczności. W wyroku z dnia 22.09.2000r. sygn. akt I PKN 33/00 Sąd Najwyższy uznał, że nawet premie wypłacane co jakiś czas za okresy zróżnicowanego do ich długości powinny być wliczane do podstawy trzynastki, bo są periodiczne. Zatem wliczenie dodatku specjalnego np. do nagrody rocznej zależy od okresu i ewentualnej częstotliwości, na jaką jest przyznany – w niniejszej sprawie bezsporny jest fakt, że okres i częstotliwość przyznawania i wypłaty powodowi dodatku specjalnego wynosiła ponad 11 lat i była regularna.

Nie można zgodzić się z oceną Sądu Rejonowego, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.03.2001r. sygn. akt I PKN 297/00 dotyczył premii regulaminowej przewidzianej w zakładowym regulaminie premiowania i wynagradzania, bo premia taka, podobnie jak dodatek specjalny, była okresowym składnikiem wynagrodzenia, zmiennym w swej wysokości, a jej wypłata uzależniona była od szeregu czynników i mogła być niewypłacana. Zbliżoną sytuację rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.07.2007r. sygn. akt II SK 13/07 uznając, iż premia kwartalna, ryczałt za pełnienie funkcji w zarządzie, pomimo ustalenia w umowie wynagrodzenia za pełnienie funkcji prezesa zarządu nie przysługuje po odwołaniu od niej”. Po odwołaniu powoda ze stanowiska prezesa zarządu i nie świadczenia pracy przez niego przez kilka miesięcy, Sąd Najwyższy stwierdził, iż przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalno – rentowej należy uwzględnić nie tylko premię kwartalną, lecz także wynagrodzenie za pełnienie funkcji prezesa zarządu oraz fakt, a przy ustalaniu wysokości nagrody jubileuszowej – premię kwartalną i wynagrodzenie za pełnienie funkcji prezesa zarządu.

Niezależnie od tego, wedle stanowiska Głównego Inspektora Pracy, sposób unormowania prawa do dodatku specjalnego w ustawie przemawia na rzecz jego stałego (obligatoryjnego) charakteru, różni się on od nieobligatoryjnego i ruchomego składnika wynagrodzenia jakim jest dodatek zadaniowy, który może być przyznany za wykonanie dodatkowych, powierzonych mu przez pracodawcę zadań za okres wykonywania tych zadań.

Zatem należy uznać, że powód w okresie wypowiedzenia miał prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem, to jest w wysokości uwzględniającej dodatek specjalny.

Powód wskazał dodatkowo, iż w okresie wypowiedzenia był gotów świadczyć pracę, a nie robił tego bez swojej winy i z przyczyn od siebie niezależnych, gdy na podstawie stanowiska Ministra Sprawiedliwości wyrażonego następnie w

decyzji pozwanego z dnia 22.06.2011r. zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy - decyzja ta nie była poparta koniecznością ochrony uzasadnionych i istotnych interesów pracodawcy, a jej wykonanie naruszało prawa człowieka (powoda).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26.04.2011r. sygn. akt II PK 302/10 zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może nastąpić jedynie w wyniku porozumienia z pracodawcą, to jest w drodze dodatkowej umowy pomiędzy stronami. Skoro pozwany podjął jednostronną decyzję o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy, to nie można przyjąć, że uwzględnienie dodatku specjalnego w wynagrodzeniu powoda w okresie wypowiedzenia umowy o pracę stawiałoby powoda w uprzywilejowanej sytuacji. Brak bowiem uwzględnienia przez pozwanego dodatku specjalnego skutkowało obniżeniem powodowi wypłaty ekwiwalentu za urlop, odprawy emerytalnej za 46 lat pracy, nagrody rocznej, a także emerytury. Zachowanie pozwanego należało zatem zakwalifikować jako nadużycie prawa podmiotowego.

Gdyby powód nie został odwołany ze stanowiska, Prezes Sądu Okręgowego w Gliwicach z pewnością przyznałby mu dodatek specjalny skoro powodowi od dnia 07.07.2002r. do dnia 30.06.2011r. przyznawano dodatek specjalny, w okresie od lipca do września 2011r. nie nastąpiły żadne zmiany przepisach regulujących ten składnik wynagrodzenia, nie zmienił się zakres obowiązków powoda jak również prowadzony przez niego wieloletni program działań inwestycyjno – remontowych w okręgu (...), dodatek specjalny przyznawany dotychczas powodowi nie był w oderwaniu od obowiązujących zasad jego przyznawania dyrektorom we wszystkich sądach w Polsce oraz był monitorowany przez Departament Kadr Ministerstwa Sprawiedliwości.

Powód podniósł, iż pismem z dnia 30.05.2011r. wniósł do Ministra Sprawiedliwości za pośrednictwem Prezesa Sądu Apelacyjnego w Katowicach oraz Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach o odwołanie go ze stanowiska dyrektora Sądu Okręgowego w Gliwicach i rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 30.05.2011r., a pozwany w piśmie z dnia 31.05.2011r. skierowanym do Ministra Sprawiedliwości nie sprzeciwiał się takiemu stanowisku. Później pozwany pismem z dnia 02.06.2011r. skierowanym do Ministerstwa Sprawiedliwości zmienił swoją decyzję dotyczącą odwołania powoda w trybie art.32 §1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych i rozwiązania z nim stosunku pracy z dniem 30.06.2011r., o czym powód dowiedział się dopiero na etapie postępowania sądowego w niniejszej sprawie. Gdyby powód miał jakąkolwiek wątpliwość co do faktu nieuwzględnienia przez pozwanego dodatku specjalnego w wypłatach należności ze stosunku pracy po dniu 30.06.2011r., to z pewnością wystąpiłby z powództwem do sądu pracy przeciwko decyzji Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.06.2011r. dotyczącej zmiany daty rozwiązania stosunku pracy.

Wreszcie, oddalając pozew Sąd I instancji nie wziął pod uwagę faktu, że świadczenia wynikające ze stosunku pracy, to jest ekwiwalent za urlop, dotyczył nie wykorzystanego urlopu za lata 2010 i 2011, a zatem okresu, w którym powód dodatek otrzymywał. Brak uwzględnienia dodatku specjalnego w odprawie emerytalnej i nagrodzie rocznej stanowiło w tym przypadku rażące naruszenie zasad współżycia społecznego i było rażąco krzywdzące dla powoda.

Na rozprawie w dniu 19.11.2015r. pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Zdaniem Sądu Okręgowego wyrok Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 7.10.2014 roku jest prawidłowy i Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów podniesionych w apelacji. Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne, które praktycznie były bezsporne, a przede wszystkim rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego



sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia ( OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143 ).

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów zawartych w apelacji powoda. Istota sporu w sprawie niniejszej sprowadzała się do ustalenia czy wypłacane powodowi w okresie wypowiedzenia wynagrodzenie, było prawidłowo wyliczone, a w szczególności czy powód w tym okresie miał prawo do dodatku specjalnego przyznanego mu za wcześniejszy okres w oparciu o paragraf 5 ust.1 i 2 obowiązującego wówczas rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2010 roku w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U.z 2010 nr 49, poz.299)

Sąd Okręgowy stoi na takim samym, jak Sąd Rejonowy stanowisku, że art.70 § 2 zd.2 k.p.obejmuje te wszystkie składniki wynagrodzenia, do których pracownik odwołany ze stanowiska miałby również uprawnienie w czasie biegnącego okresu wypowiedzenia (czyli te składniki wynagrodzenia, które byłyby nadal wypłacane, gdyby pracownik nie został odwołany z zajmowanego stanowiska – zgodnie z uregulowaniami płacowymi obowiązującymi u danego pracodawcy przed jego odwołaniem). Celem omawianego przepisu jest przyznanie pracownikowi w okresie wypowiedzenia tych wszystkich składników wynagrodzenia, do których miał on dotychczas uprawnienie, o ile to uprawnienie nadal by posiadał. Chodzi zatem o takie wynagrodzenie, jakie przysługiwało pracownikowi przed odwołaniem i miało mu nadal przysługiwać, bowiem przepis art.70 § 2 zd.2 k.p. posługuje się wyraźnie pojęciem „wynagrodzenia przysługującego”. Tymczasem po dniu 1 lipca 2011 roku, dodatek specjalny miał już powodowi nie przysługiwać.

Konsekwencją takiej interpretacji jest przyjmowanie do wyliczeń kolejnych świadczeń tj.ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości pomniejszonej o dodatek specjalny.

Sąd Okręgowy podziela też twierdzenie, że wypłacanie powodowi dodatku specjalnego za okres od dnia 1.07.2011 roku w sytuacji, kiedy ten nie świadczył pracy, oznaczałoby, że za okres nieświadczenia pracy przypadający w okresie wypowiedzenia powód otrzymałby wyższe wynagrodzenie, niż w sytuacji nieodwołania ze stanowiska i dalszego świadczenia pracy.

Jako niezasadny należy również uznać zarzut, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może nastąpić tylko za porozumieniem stron. Z analizy art.71 k.p.wynika jednoznacznie, że w okresie wypowiedzenia (po odwołaniu ze stanowiska) pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania odwołanego pracownika, a pracownik obowiązku wykonywania pracy. Wręcz, odwołanie łączy się z natychmiastowym zaprzestaniem pracy. Jest to regulacja odrębna od tej, która dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, kiedy to w okresie wypowiedzenia jest on obowiązany do świadczenia pracy, a niewykonywanie tego obowiązku może spowodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie biegnącego już okresu wypowiedzenia. Pracownik odwołany ze stanowiska może natomiast świadczyć na rzecz pracodawcy inną pracę, ale wówczas wymaga to zgodnego oświadczenia stron, określającego rodzaj pracy.

Powołane przez powoda orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawie sygn.akt I PKN 33/00 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 roku) i I PKN 297/00 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2001 roku) nie znajdują zastosowania w sytuacji powoda. W pierwszym orzeczeniu ze stanu faktycznego sprawy wynikało, że sporny składnik wynagrodzenia został przewidziany w umowie o pracę i nazwany premią.

W drugim orzeczeniu chodziło o premię regulaminową przewidzianą w zakładowym regulaminie premiowania i nagradzania. W obu przypadkach premie stanowiły składnik wynagrodzenia pracownika. W przypadku powoda wypłacany mu wcześniej dodatek specjalny nie stanowił składnika wynagrodzenia powoda, miał on charakter uznaniowy i przyznawany był jedynie na czas określony.

Reasumując, Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art.233 k.p.c. Dokonał też prawidłowych rozważań prawnych.

Z tychże względów apelacja powoda jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu z mocy art.385 k.p.c.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-)SSRdel.Renata Stańczak