

Sygn. akt VI Pa 61/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2018 roku

Sąd Okręgowy w Płocku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Hanna Parzybut-Dan (spr.)

Sędziowie: SSO Katarzyna Żółtowska

SSR del. Piotr Czerkawski

Protokolant: st.sekr.sądowy Edyta Szalkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 października 2018 roku w P.

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w S.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Płocku

z dnia 16 lutego 2018 roku, sygn. akt IV P 113/17

oddala apelację.

SSO Katarzyna Żółtowska SSO Hanna Parzybut-Dan SSR del. Piotr Czerkawski

UZASADNIENIE

B. W. wniosła o zasądzenie od Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w S. kwoty 2.111,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Roszczenie dotyczyło dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2015 r.

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Płocku wyrokiem z dnia 16 lutego 2018 r. zasądził od pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w S. na rzecz B. W. kwotę 2.111,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny.

B. W. była zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w S. od 1 listopada 1997 r. początkowo na podstawie umowy na czas określony na stanowisku aspirant pracy socjalnej, a następnie od 1 listopada 1998 r. na podstawie umowy

na czas nieokreślony na stanowiskach pielęgniarka psychiatryczna, specjalista pracy socjalnej oraz specjalista pracy z rodziną.

Gminny Ośrodek Pomocy (...) w S. jest jednostką sfery budżetowej w rozumieniu ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.

W dniu 31 marca 2015 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015 r. Powódka miała niemal 6 tygodni zaległego i bieżącego urlopu do wykorzystania i podczas rozmowy w gabinecie dyrektora ustaliła z dyrektorem pozwanego ośrodka, że wykorzysta ten urlop w okresie wypowiedzenia, nie ustalając konkretnego terminu. Powódka bezpośrednio przed złożeniem wypowiedzenia pracowała jako asystentka rodziny, zajmowała się pracą z rodzinami, a ponadto była przewodniczącą zespołu interdyscyplinarnego, co wymaga regularnych i cyklicznych działań. Praca powódki polegała na stałym kontakcie z rodzinami codziennie lub co drugi dzień, była wykonywana w systemie ciągłym. Dyrektor pozwanego ośrodka przez pewien czas przed złożeniem wypowiedzenia przez powódkę rozważała zmniejszenie liczby rodzin, której był przyznany asystent, co wiązałoby się z mniejszą ilością pracy dla asystenta rodziny. W momencie złożenia przez powódkę wypowiedzenia dyrektor pozwanego ośrodka podjęła decyzję, że od razu zredukuje liczbę takich rodzin. Oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało przekazane przez dyrektora ośrodka z poleceniem do kadrowej, aby wyliczyła zaległy urlop powódki i by po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego przez powódkę zwolniła ją ze świadczenia pracy.

Następnego dnia powódka przysłała do pracy, aby jak dotychczas w dalszym ciągu świadczyć pracę i wówczas otrzymała informację, że ma wykorzystać zaległy urlop i przekazać akta rodzin kolegom. Wówczas powódka napisała wniosek o urlop do 22 maja 2015 r. i nie otrzymała przy tym od kadrowej informacji, że po wykorzystaniu urlopu będzie zwolniona od świadczenia pracy.

W dniu 20 maja 2015 r. powódka telefonowała do kadrowej w celu ustalenia, czy 23 maja 2015 r. po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego ma stawić się do pracy. Kadrowa poinformowała powódkę, że ma oczekiwać na pismo ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Pismo z dnia 22 kwietnia 2015 r. ze zwolnieniem powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia 23 maja do 30 czerwca 2015 r. zostało nadane do powódki w dniu 20 maja 2015 r. i zostało przez powódkę odebrane w dniu 21 maja 2015 r.

W dniu 28 stycznia 2016 r. powódka wystąpiła do pracodawcy z prośbą o wypłacenie zaległego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2015 r. Pismem z 2 lutego 2016 r. pracodawca wskazał powódce, że nie przysługuje jej uprawnienie do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie części zeznań świadka J. G. a także zeznań powódki i części zeznań dyrektor pozwanego ośrodka oraz zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, których autentyczności i wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd Rejonowy w przeważającej części dał wiarę zeznaniom świadka J. G. będącej kierowniczką działu kadr w pozwanym ośrodku. J. G. zeznawała na okoliczność przyjęcia przez powódkę oświadczenia o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy, świadczenia pracy przez powódkę w okresie od 23 maja do 30 czerwca 2015 r. oraz czy powódka w tym okresie wносиła o dopuszczenie do świadczenia pracy. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom J. G., w których wskazała ona, że powódka nie świadczyła pracy w spornym okresie i nie wносиła wówczas o dopuszczenie do świadczenia pracy, ponieważ w tym zakresie zeznania świadka były spójne i zgodne z zeznaniami powódki. Sąd I instancji podkreślił, że ustne polecenie wystawienia pisma ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy zostało wydane przez dyrektora pozwanego ośrodka już podczas nieobecności powódki w pokoju. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka dotyczącym okoliczności złożenia przez powódkę wniosku urlopowego, ponieważ w tym zakresie zeznania J. G. są wewnętrznie sprzeczne: w jednym miejscu świadek wskazała, że otrzymała podpisany wniosek urlopowy powódki od dyrektora ośrodka wraz ze złożonym przez powódkę wypowiedzeniem umowy o pracę, zaś w innym, że powódka podpisała wniosek urlopowy w kadrach. Wątpliwości Sądu nie wzbudziły za to wskazania świadka, że nie

pamiętała rozmowy telefonicznej z powódką. Ze względu na znaczny upływ czasu od tego zdarzenia w opinii Sądu nie podważa to wiarygodności świadka.

W ocenie Sądu I instancji powódka jasno wskazała, w jakich okolicznościach doszło do wypowiedzenia przez nią stosunku pracy i jakich czynności następnie dokonała, a także że niezależnie od woli powódki pracodawca przesłał jej oświadczenie o zwolnieniu ze świadczenia pracy i że oświadczenie to powódka przyjęła jako fakt. Zeznania powódki pozostają logiczne, spójne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji co do zasady dał wiarę wskazaniom dyrektora pozwanego ośrodka przesłuchiwanej w charakterze strony. Wskazania M. S. (1) odnośnie dokonania zredukowania liczby rodzin objętych opieką asystenta rodziny Sąd uznał za zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Zeznania dyrektora pozwanego ośrodka w zakresie przekazania powódce informacji o zwolnieniu jej ze świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego wzbudziły wątpliwości Sądu wobec przesłania powódce przez pracodawcę dopiero w dniu 20 maja 2015 r. oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie istotą sporu była interpretacja pojęcia „okres przepracowany” zawartego w art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (t.j. Dz. U z 2013 r., poz. 1144), a mianowicie uznanie, czy okres zwolnienia powódki przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać za okres przepracowany przez powódkę.

W ocenie Sądu w pierwszej kolejności należy odnieść się do charakteru okresu zwolnienia powódki przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Warto podkreślić jest fakt, że obowiązujące w momencie zakończenia stosunku pracy przez powódkę przepisy Kodeksu pracy nie przewidywały możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (z wyjątkiem art. 70 § 2 Kodeksu pracy, dotyczącego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania). Mimo tego instytucja ta, o czym świadczą chociażby okoliczności niniejszej sprawy, była stosowana w praktyce przez pracodawców, co zresztą znajdowało odzwierciedlenie także w orzecznictwie sądowym. Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ustawodawca dodając do kodeksu pracy art. 36² wprowadzający pojęcie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, miał na uwadze, że niejednokrotnie stosowanie tej instytucji znajduje obiektywne uzasadnienie, nie jest ona też sprzeczna z zasadami prawa pracy, jednakże brak regulacji prawnych w tym zakresie powodował wątpliwości, czy jej stosowanie jest zgodne z obowiązującym prawem, a zwłaszcza, czy dopuszczalne jest jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, tj. bez konieczności uzyskania zgody tego pracownika.

Przy rozpatrywaniu charakteru zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy, zanim instytucja ta została uregulowana w art. 36² k.p., należy zwrócić uwagę na fakt, że początkowo w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano pogląd, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu (ściślej może mu przysługiwać) wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie (por. wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145). Nie może jednak ulegać wątpliwości, że ustalanie wysokości wynagrodzenia wedle reguł art. 81 § 1 k.p. jest mniej korzystne dla pracownika niż według zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. (sygn. akt III PK 30/16) wskazał, że zwolnienie przez pracodawcę bez podstawy ustawowej pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem (jak miało to miejsce na gruncie niniejszej sprawy) jest czynnością jednostronną oraz bezprawną, ale ma charakter zobowiązujący, a więc stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia (co odróżnia takie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy od przestoju z art. 81 § 1 k.p.). Wynagrodzenie to nie powinno tym samym być ustalane

na podstawie art. 81 § 1 k.p., lecz powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w okresie zwolnienia wykonywał pracę (na zasadzie analogii, wynagrodzenie urlopowe; tak trafnie P. P.: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy - czynność jednostronna czy porozumienie stron, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 4, s. 174). Sąd Najwyższy wskazał również, że na tej podstawie można zatem sformułować tezę, że za okres zwolnienia pracownika bez jego zgody i podstawy ustawowej przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p. i § 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 z późn. zm.).

Mając na uwadze poglądy prezentowane zarówno przez orzecznictwo, jak i przez ustawodawcę w odniesieniu do charakteru okresu zwolnienia pracownika z inicjatywy pracodawcy zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, w opinii Sądu intencją prawodawcy jest ochrona pracownika przed negatywnymi konsekwencjami takiego stanu rzeczy.

Przechodząc do kwestii uprawnienia pracownika do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należy wskazać, że jako regułę należy traktować art. 2 ust. 1 i 2 ww. ustawy, zgodnie z którymi pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, natomiast 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. Ustęp 3 wskazanego przepisu obejmuje sytuacje wyjątkowe, w których nie jest wymagane przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego i wśród takich sytuacji wymienione zostały liczne i różnorodne okresy nieświadczenia pracy przez pracownika w czasie zatrudnienia, takie jak: okres urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego i urlopu rodzicielskiego. Natomiast w art. 3 ww. ustawy zostały jasno wskazane przypadki, w których pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i do takich przypadków należą: nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca dłużej niż dwa dni, stawienie się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości, wymierzenie pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Okres zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie został wskazany ani wśród sytuacji, w których nie jest wymagane przepracowanie co najmniej 6 miesięcy będących warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego, ani wśród sytuacji, w których pracownik nie nabywa prawa do tego wynagrodzenia. Sąd wziął jednak pod uwagę, że instytucja zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas uchwalenia ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie istniała w kodeksie pracy. Mając na uwadze wskazywane wyżej intencje ustawodawcy, prowadzi to do stwierdzenia, że ustawodawca nie zaktualizował w tym zakresie ww. ustawy. Do podobnych wniosków prowadzi również treść art. 4. ww. ustawy, zgodnie z którym 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, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Treść powołanego przepisu wskazuje na to, że intencją ustawodawcy było wliczenie do wynagrodzenia rocznego tych okresów, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie (urlop, czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy).

Mając na uwadze powyższe, należy dokonać wykładni pojęcia „przepracowanie” użytego przez ustawodawcę w art. 2 ww. ustawy. Sądowi znane jest liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego, m.in. uchwała z dnia 25 lipca 2003 r. (III PZP 7/03), w której Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że "przepracowanie" w rozumieniu art. 2 ust. 1 znaczy

faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy i w którym podniesiono, 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. Na argumentację zawartą w cytowanej uchwale Sąd Najwyższy powołał się również w uchwale z dnia 7 lipca 2011 r. (III PZP 3/11) czy wyroku z dnia 18 października 2011 r. (I PK 263/10). Przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy Sąd miał jednak na uwadze, że we wskazywanych orzeczeniach Sąd Najwyższy nie odnosił się do sytuacji, w której znalazła się powódka, czyli do zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Z tego względu w ocenie Sądu Rejonowego nie bez znaczenia pozostaje fakt, że Sąd Najwyższy nie jest konsekwentny w wykładni art. 2 ustawy. Ilustracją tego jest uchwała z dnia 13 grudnia 2005 r. (sygn. akt II PZP 9/05), w której posłużono się w istocie paralelną konwencją rozumienia pojęcia „przepracowanie”. Rzecz dotyczyła zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na pełnienie funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Zaliczenie tego okresu do czasu przepracowanego w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy nie jest miarodajne, jeżeli zważyć, że pracownik nie wykonywał faktycznie umówionej pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że zachowanie przez pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń oraz uprawnień pracowniczych wynika nie tylko z zasady gwarancji swobodnej działalności związkowej, ale również z faktu, że pracownik taki co prawda nie wykonuje obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu przypisanego jego stanowisku pracy zakresu czynności, od której to pracy jest zwolniony, jednakże nie jest w istocie w pracy nieobecny z powodu niemożności stawienia się i jej świadczenia.

W opinii Sądu różnicowanie sytuacji prawnej pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na pełnienie funkcji związkowej od sytuacji prawnej pracownika niewykonującego swoich obowiązków pracowniczych w danym okresie z innych przyczyn nie może być oparte jedynie o przyjęte w ww. orzeczeniu założenie, że użyte w przepisie art. 2 ust. 1 ustawy określenie „u danego pracodawcy” jest szersze znaczeniowo niż określenie „na rzecz danego pracodawcy”. Odnosząc powyższe do sytuacji zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to zdaniem Sądu, gdy pracodawca bez pytania pracownika o zgodę zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy, również ma miejsce sytuacja, gdy pracownik nie jest w pracy nieobecny z powodu niemożności stawienia się do pracy i jej świadczenia, lecz wynika to de facto z polecenia wydanego pracownikowi przez pracodawcę, by w okresie wypowiedzenia umowy o pracę tej pracy nie świadczył. Mając na uwadze różne intencje, jakimi kieruje się pracodawca, zwalniając z obowiązku świadczenia pracy pracownika pełniącego funkcje związkowe i zwalniając z tego obowiązku pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia, nie można nie spojrzeć na powyższe z punktu widzenia pracownika, który wobec takiej decyzji pracodawcy ma powstrzymać się od świadczenia pracy. Skoro zgodnie z powoływanymi powyżej poglądami Sądu Najwyższego zawartymi w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. (sygn. akt III PK 30/16) wynagrodzenie takiego pracownika w trakcie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w okresie zwolnienia wykonywał pracę, w opinii Sądu nie ma racjonalnych podstaw, by w takim stanie rzeczy odróżniać sytuację pracownika niewykonującego swoich obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia z woli pracodawcy od pracownika niewykonującego tych obowiązków z innych przyczyn, który również uzyskuje wówczas wynagrodzenie w takiej wysokości, jak za wykonywanie pracy. W opinii Sądu nie bez znaczenia pozostaje fakt, że takie wynagrodzenie za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 4 ww. ustawy zgodnie z intencjami ustawodawcy podlegałoby również wliczeniu do sumy wynagrodzenia za pracę, na podstawie której oblicza się dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Sąd zgadza się przy tym z prezentowanym w piśmiennictwie poglądem, że użyte w ustawie pojęcie „przepracowanie” nie musi być rozumiane wyłącznie alternatywnie jako efektywne wykonywanie pracy bądź pozostawanie w stosunku pracy; te dwie opcje interpretacyjne nie wypełniają bowiem zbioru możliwych rozwiązań – nie przewidują bowiem w opinii Sądu chociażby występującego na gruncie niniejszej sprawy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Dodatkowo wskazuje się, że przyjęcie dualistycznej wykładni pojęcia „przepracowanie” pozostaje w opozycji do treści art. 2 ustawy. Przepis ten przewiduje, że pracownik nabywa prawo do świadczenia w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Z kolei gdy oddzieli się prawo do dodatkowego

wynagrodzenia rocznego od jego wysokości oraz przyjmując stanowisko, że okresem przepracowanym jest wyłącznie okres efektywnego (faktycznego) wykonywania pracy – należałoby dojść do wniosku, że hipoteza zawarta w normie z art. 2 ust. 1 ww. ustawy nigdy nie zostanie zrealizowana. Zatrudnienie pracownicze zakłada bowiem obligatoryjne okresy nieświadczenia pracy, np. urlop wypoczynkowy. Stąd pracownik (co do zasady wyłączając sytuacje, gdy nie skorzysta w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego) nigdy nie przepracuje efektywnie całego roku kalendarzowego, zatem jego prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zawsze wynikałoby z przepisu art. 2 ust. 2 ustawy. Z kolei – jak zasadnie zwraca się na to uwagę – trudno byłoby przyjąć, że ustawodawca, regulując zasadę i wyjątek (odpowiednio art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 ustawy), miałby położyć punkt ciężkości na drugi, a nie na pierwszy element konstrukcji. Kwestionując dualistyczną wykładnię pojęcia „przepracowanie”, wskazuje się również na konsekwencje zestawienia treści przepisów art. 2 ust. 1 i art. 3 pkt 1 ustawy. Przy założeniu, że ten drugi przepis ma charakter wyjątku względem reguły określonej w art. 2 ust. 1 ustawy, wskazuje się, że niezrozumiałym jest, dlaczego utracenie prawa do wynagrodzenia rocznego następuje dopiero po co najmniej trzech (w obecnym stanie prawnym dwóch) dniach nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, skoro warunkiem nabycia prawa do tego i świadczenia jest efektywne przepracowanie całego roku kalendarzowego (bez wyjątku). W tym kontekście zauważa się, że przyjęcie określenia „przepracowanie” w szerszym znaczeniu nie powoduje wskazanych niejasności (P. Prusinowski, Glosa do uchwały SN z dnia 7 lipca 2011 r., s. 252).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że postępowanie dowodowe wykazało, że powódka w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie ustaliła z dyrektorem pozwanego ośrodka, że w okresie wypowiedzenia nie będzie już świadczyła pracy, lecz zasygnalizowała jedynie, że chciałaby w okresie wypowiedzenia wykorzystać urlop wypoczynkowy zaległy i bieżący. W kolejnym dniu pracy powódka stawiała się w pracy z zamiarem dalszego wykonywania swoich obowiązków, jednak została wówczas zobowiązana przez pracodawcę do rozpoczęcia wykorzystywania urlopu wypoczynkowego i wypisania wniosku urlopowego, zaś w chwili, gdy wielotygodniowy urlop wypoczynkowy miał się zakończyć i powódka skontaktowała się z pracodawcą w celu ustalenia, kiedy ma stawić się do pracy, otrzymała informację drogą telefoniczną i pisemną, że pracodawca zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem. W opinii Sądu działanie powódki przed otrzymaniem informacji o zwolnieniu jej od obowiązku świadczenia pracy należy wbrew stanowisku strony pozwanej potraktować jako zgłaszanie przez powódkę gotowości do podjęcia pracy. Zdaniem Sądu za logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, a przede wszystkim dające wyraz rozumienia przez powódkę istoty jej pracy jako asystenta rodziny i istniejącego już przerwania ciągłości tej pracy, należy uznać zachowanie powódki, która po otrzymaniu informacji, że zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy przyjęła to za fakt nie występowała do pracodawcy o dopuszczenie do pracy, nie zdając sobie sprawy, że może być to dla niej krzywdzące.

Jedynie na marginesie należy wskazać, że zdaniem Sądu dyrektor pozwanego ośrodka uzyskała w związku ze złożeniem przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę możliwość natychmiastowej redukcji ilości rodzin otoczonych opieką asystenta rodziny. W obliczu wcześniejszego planowania przez pracodawcę takiego kroku nie może rodzić negatywnych konsekwencji w sferze wynagrodzenia dla powódki fakt, że jednostronną czynnością pracodawcy została przez pracodawcę zwolniona z obowiązku świadczenia pracy i o takiej decyzji pracodawcy uzyskała wiedzę po wykorzystaniu kilkutygodniowego urlopu wypoczynkowego, gdy powódka z oczywistych względów utraciła już ciągłość wykonywanej pracy, a co w pracy asystenta rodziny było bardzo istotne. To decyzje pracodawcy, a nie jakiegokolwiek zachowania powódki doprowadziły do nieświadczenia przez powódkę pracy od 23 maja do 30 czerwca 2015 r. i w opinii Sądu takie zachowanie pracodawcy wobec powódki pozostaje sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Z powyższych względów w ocenie Sądu powódka ma więc prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego przez powódkę w pozwanym ośrodku na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Mając jednocześnie na uwadze art. 321 k.p.c., zgodnie z którym nie można zasądzać ponad żądanie, Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 2.111,71 zł.

Podstawę orzeczenia o odsetkach stanowił art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiący, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd oparł na dyspozycji art. 477² k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy tj. art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie , w którym Sąd przyjął:

- zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nastąpiło w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy- wbrew woli i wiedzy powódki- podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że doszło w tym zakresie do zawarcia przez strony dorozumianego porozumienia;

- powódka nie otrzymała informacji, że w okresie wypowiedzenia po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego będzie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego tj. zeznań J. G. oraz M. S. (2) wynika, że taka informację powódka już uzyskała w dniu złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę;

- po zakończeniu urlopu wypoczynkowego powódka skontaktowała się pracodawcą(...) w celu ustalenia, kiedy ma się stawić do pracy „ , a tym samym, że w okresie wypowiedzenia, po zakończeniu urlopu wypoczynkowego, zgłaszała gotowość do pracy oraz wolę świadczenia pracy podczas, gdy zgromadzony materiał dowodowy- poza zeznaniami powódki- nie daje jakichkolwiek podstaw do takiego przyjęcia.

2. naruszenie przepisów art. 60 k.c. w z w. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zgoda pracownika na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy musi być jednoznaczna, wyrażona wprost i nie można jej domniemywać, podczas gdy zgoda pracownika może być wyrażona przez każde zachowanie, także w sposób dorozumiany;

3. naruszenie przepisów art. 60 k.c. w z w. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przerzucenie ciężaru dowodu na pozwanego pracodawcę co do faktu, że powódka po zakończeniu urlopu wypoczynkowego nie zgłaszała gotowości oraz woli świadczenia pracy ,podczas gdy zgodnie z ogólną regułą rozkładu ciężaru dowodu , to powódka zobowiązana była udowodnić , że po urlopie zgłaszała gotowość i chęć świadczenia pracy;

4. naruszenie prawa materialnego art. 2 ust.1 i 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej poprzez błędną wykładnię sformułowania po przepracowaniu i przyjęcie, że czas, gdy pracownik jest zwolniony ze świadczenia pracy należy zakwalifikować jako okres przepracowany w rozumieniu przepisów ustawy, która w zamierzeniu ustawodawcy ma stanowić gratyfikację za okres efektywnego świadczenia pracy;

5. naruszenie art. 2 ust.1 i 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej poprzez błędną ocenę sformułowania „ po przepracowaniu” i przyjęcie, że wykładnia sformułowana jako efektywne wykonywanie pracy uniemożliwia uzyskanie wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości z uwagi na istnienie obligatoryjnych okresów nieświadczenia pracy (urlop wypoczynkowy), podczas gdy urlop wypoczynkowy traktowany jest jako okres przepracowany, za który należy się wynagrodzenie.

A. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, nadto zasądzenie kosztów procesu ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Ponadto na podstawie art. 338§1 k.p.c. wniósł o orzeczenie obowiązku zwrotu przez powódkę spełnionego świadczenia w kwocie 2111,71 zł uzyskanego z rygору natychmiastowej wykonalności.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Sąd Rejonowy dokonał poprawnych ustaleń faktycznych oraz właściwej oceny prawnej zgłoszonego roszczenia. Nie znajduje uzasadnienia naruszenie art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie uznania przez Sąd I instancji, że powódka jednostronnie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia.

Niesporne jest, że B. W. dnia 31 marca 2015 r. złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015 r. Sąd I instancji ustalił, że oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało przekazane przez dyrektora ośrodka z poleceniem do kadrowej, aby wyliczyła zaległy urlop powódki i by po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego przez powódkę zwolniła ją ze świadczenia pracy.

Następnego dnia powódka przysłała do pracy, aby jak dotychczas w dalszym ciągu świadczyć pracę i wówczas otrzymała informację, że ma wykorzystać zaległy urlop i przekazać akta rodzin kolegom. Wówczas powódka napisała wniosek o urlop do 22 maja 2015 r. i nie otrzymała przy tym od kadrowej informacji, że po wykorzystaniu urlopu będzie zwolniona od świadczenia pracy.

Pozwany nie zgodził się z tymi ustaleniami w części dotyczącej wiedzy powódki o dalszym obowiązku świadczenia pracy, wywodząc z zeznań świadków, że posiadała wiedzę w dacie wypowiedzenia, że będzie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Podkreślił, że ten fakt zaakceptowała i jej zgoda była dorozumiana.

Sąd II instancji nie podzielił zarzutów apelacji, bowiem powódka od początku twierdziła, że chciała świadczyć pracę po urlopie wypoczynkowym, zaś doznała przeszkody ze strony pracodawcy w jej wykonywaniu. Już w wyjaśnieniach informacyjnych wskazała, że J. G. zadzwoniła do niej w ostatnim dniu urlopu, informując, że przyjdzie pismo zwalniające ją z pracy. Natomiast nie było o tym mowy w dniu składania wypowiedzenia. Powódka otrzymała takie pismo od pracodawcy, będąc już na urlopie. Powódka uważała, że skoro pracodawca skierował pismo, to nie chciał z nią współpracować. Dyrektor pozwanego natomiast twierdziła, że już w rozmowie poprzedzającej złożenie wypowiedzenia powódka otrzymała informację o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Z kolei świadek J. G. – kierownik działu kadr- zeznała, że dyrektor M. S. (1) przyniosła do jej pokoju wypowiedzenie powódki oraz wydała polecenie ustne zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy. W tym momencie powódki nie było w pokoju. Zatem świadek wysłała powódce listownie oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu z pracy.

Skoro między stronami sporne było ustalenie, czy powódka miała wiedzę, że nie musi świadczyć pracy po urlopie, to jedynym dowodem niezależnym od rozbieżnego stanowiska stron, są zeznania świadka J. G.. W świetle tych zeznań powódka nie była obecna w chwili wydawania polecenia ustnego przez pracodawcę o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Nie było też mowy o tym, co się będzie działo po urlopie wypoczynkowym. Zatem nie zasługują na wiarę twierdzenia M. S. (1), że B. W. w dniu wypowiedzenia umowy zgodziła się na nieświadczenie pracy po urlopie wypoczynkowym. Pismo zwalniające powódkę ze świadczenia pracy zostało sporządzone 22 kwietnia 2015 r., zatem 22 dni po wypowiedzeniu. Dotarło zaś do powódki w maju, prawdopodobnie 21 maja 2015 r. jak wynika ze zwrotki pocztowej znajdującej się aktach osobowych.

Zatem logiczne jest twierdzenie, że pracodawca czekał z pismem o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy do upływu urlopu powódki 22 maja 2015 r. O takim terminie doręczenia pisma wspominała również B. W.. Nie nastąpiła więc w sposób dorozumiany (milczący) zgoda powódki na nieświadczenie pracy w dacie złożenia wypowiedzenia. Powódka nie musiała rozumieć, co oznacza dla niej niewykonywanie pracy, jakie nosi ze sobą konsekwencje. Pismo pracodawcy tego nie wyjaśniało.

W orzecznictwie sądowym wykształcił się pogląd, że w okresie wypowiedzenia stosunku pracy dopuszczalne było przed dniem 22 lutego 2016 r.- mimo braku konkretnych uregulowań w Kodeksie pracy - zwolnienie pracownika, za jego zgodą, z obowiązku świadczenia pracy. Do skutecznego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wymagane było uzyskanie jego zgody. Przepis art. 36² k.p. wprowadzony do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz.U.2015.1220) miał na celu przede wszystkim umożliwienie pracodawcy ochronę jego interesów zagrożonych przez niepożądane zachowanie pracownika zwalnianego z pracy w drodze wypowiedzenia. Może być aktualnie stosowany przez pracodawcę także z innych powodów, w szczególności organizacyjnych, w razie wypowiedzeń indywidualnych i grupowych. Uprzednio - wobec braku podstawy ustawowej - działając zgodnie z prawem pracodawca mógł zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia tylko za jego zgodą, czyli w drodze umowy (patrz artykuł Kazimierza Jaśkowskiego „Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy” PiZS.2016.3.21)

Podkreślenia wymaga, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przed wprowadzeniem regulacji objętej art. 36² k.p. musi łączyć się ze zgodą pracownika, że pracy wykonywać nie będzie, bowiem rodzi to konsekwencje w zakresie praw i obowiązków pracowniczych. Nie ulega wątpliwości , że zgoda ta może być także wyrażona w sposób dorozumiany, przez zachowanie osoby dokonującej czynności prawnej. Zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 60 k.c. oświadczeniem woli jest każde zachowanie się osoby, ujawniające jej wolę w sposób dostateczny, podjęte w celu wywołania skutku prawnego w postaci powstania, zmiany lub ustania stosunku cywilnoprawnego. Jedynie dla celów dowodowych pożądane byłoby złożenie przez pracownika zgody na piśmie. W ramach zasady swobody formy dopuszczalne jest złożenie oświadczenia woli przez każde zachowanie się podmiotu prawa. Wola osoby skierowana na wywołanie zamierzonego skutku prawnego związanego z dokonywaną czynnością prawną może być więc uzewnętrzniona w dowolnej formie, byleby dostatecznie zrozumiałej dla adresata. Może to nastąpić poprzez bezpośredni przejaw woli wyrażony słowem lub pismem, ale także w sposób dorozumiany (per facta concludentia).

W zasadzie milczeniu (rozumianemu szeroko jako bierne zachowanie się podmiotu prawa cywilnego) nie można przypisać znaczenia oświadczenia woli. Choć art. 60 k.c. pozostawia stronom szeroki zakres swobody co do sposobu komunikowania woli, wymaga jednak jej ujawnienia na zewnątrz, to znaczy dania woli wyrazu w sposób pozytywny. Przyjmuje się, że milczenie może być uznane za przejaw oświadczenia woli wyrażającego zgodę wtedy, gdy osoba niezaprzecząca mogła i powinna zająć merytoryczne stanowisko w danej kwestii. Z powyższego wynika, że ocena, jakie znaczenie należy nadać biernemu zachowaniu się określonej osoby, może być dokonana wyłącznie w okolicznościach konkretnej sprawy, ponieważ tylko wtedy można podjąć próbę ustalenia sensu zachowania osoby, która „powinna” się wypowiedzieć (patrz: Aleksandra Janas Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna , komentarz do art. 60 k.c., źródło LEX, z pracy zbiorowej Komentarz do Kodeksu cywilnego pod red. Mariusza Frasa i Magdaleny Habdas)

W niniejszej sprawie Sąd I Instancji właściwie ocenił, że powódka nie wyrażała zgody na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w jakiegokolwiek formie. Sam fakt, że nie przyszła do pracy po urlopie nie oznacza, że doszło w sposób dorozumiany do złożenia oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na takie zwolnienie na zasadzie milczącej akceptacji. Regulacja art. 60 k.c. nie uznaje co do zasady milczenia za oświadczenie woli. Powódka zeznała, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przyjęła jako fakt i że pracodawca nie chce z nią współpracować. Nie dopytywała, dlaczego pozwany podjął taką decyzję. W każdym razie powódka była gotowa do świadczenia pracy. Nic nie stało na przeszkodzie , aby pracę świadczyła do końca wypowiedzenia. Trudno w tej sytuacji czynić powódce zarzut, że nie stawiała się do pracy, skoro pozwany już wcześniej podjął działania, aby obowiązku powódki zostały rozdzielone.

Pozwany sam zrzekł się dalszego świadczenia pracy przez powódkę, choć liczyła się ona z koniecznością pracy do końca wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę zaistniały stan faktyczny, Sąd I instancji władny był do poczynienia oceny, że powódka dopiero pod koniec urlopu wypoczynkowego dowiedziała się, że będzie zwolniona od świadczenia pracy, choć na to wcześniej zgody nie wyrażała. W wyroku z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/231, Sąd Najwyższy uznał, że jednostronne zwolnienie ze świadczenia pracy nie znajdowało podstawy prawnej, a w związku z tym stanowiło naruszenie zobowiązań stron.

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro pracodawca nie zgodził się na dalsze świadczenie pracy przez pracownika od 23 maja 2015 r. do końca okresu wypowiedzenia, wbrew woli pracownika, to powinien ponieść skutki bezprawnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Jednostronne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, jak wskazał Sąd Najwyższy stanowiło naruszenie prawa pracownika do świadczenia pracy zgodnie z art. 22 k.p.

Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisów art. 2 ust.1 i 2 oraz art.3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej, argumentując, że w art. 3 ww. ustawy zostały jasno wskazane przypadki, w których pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i do takich przypadków należą: nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca dłużej niż dwa dni, stawienie się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości, wymierzenie pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ustawa nie definiuje pojęcia okresu przepracowanego, jednak, jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, „przepracowanie” nie musi być rozumiane wyłącznie alternatywnie jako efektywne wykonywanie pracy bądź pozostawanie w stosunku pracy. Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w art.2 ust.1 pkt 3 zrównuje wymienione tam enumeratywnie okresy nieświadczenia pracy z okresem przepracowanym. Nie oznacza to jednak, że dla przypisania waloru okresu przepracowanego dla okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy konieczne byłoby wskazanie takiej hipotezy w art. 2 ust.1 pkt 3 posłanej ustawy. W ocenie Sądu Okręgowego, okres jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy przed wprowadzeniem regulacji art. 36² k.p., należy traktować jako okres nieobecności usprawiedliwionej, za który należne jest wynagrodzenie, gdyż trzeba przyjąć domniemanie, że pracownik był gotów do świadczenia pracy. Domniemanie gotowości do świadczenia pracy wynikać będzie z jednostronnego oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z wykonywania pracy, na które nie uzyskał zgody pracownika. Skoro zatem ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej nie wyłącza takiego okresu z okresu przepracowanego, to nie będzie stanowiło naruszenia art. 2 ust.1 i 2 ustawy uznanie, że gotowość do wykonywania pracy przez powódkę daje jej prawo do wynagrodzenia rocznego na równi z pracownikami wykonującymi pracę, a takiego pracownika należy traktować jako świadczącego pracę.

Zwolnienie pracownika (za jego zgodą) z obowiązku świadczenia pracy - mimo iż w jego trakcie pracownik nie wykonuje pracy - nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r. - I PK 260/04, OSNP z 2006 r. nr 9-10, poz. 145). Sąd I instancji zauważył, że za okres zwolnienia pracownika bez jego zgody i podstawy ustawowej przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p. i § 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 z późn. zm.). W związku z powyższymi rozważaniami zastosowana przez Sąd I instancji wykładnia art. 2 ust.1 i 2 i art.3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej jest prawidłowa w ustalonym stanie faktycznym.

Wobec powyższego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy apelację oddalił.

SSO Katarzyna Żółtowska SSO Hanna Parzybut-Dan SSR (del.) Piotr Czerkowski