

Uchwała z dnia 9 maja 2000 r.

III ZP 12/00

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Krzysztofa D. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu „L.P.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odprawę pieniężną, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 9 maja 2000 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 21 stycznia 2000 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy ustalając przysługującą pracownikowi z mocy art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) odprawę pieniężną w wysokości jedno-, dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia i stosując w związku z tym zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, przewidziane w § 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14), należy pomnożyć ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego przez:

- a) liczbę dni wymiaru urlopu tego pracownika w dniu rozwiązywania stosunku pracy,
 - b) liczbę dni roboczych, lub kalendarzowych przypadających w okresach miesięcznych, poprzedzających dzień ustania stosunku pracy – stosownie do rozmiaru odprawy pieniężnej,
 - c) współczynnik określony w § 19 rozporządzenia,
- czy też należy zaniechać wykonywania powyższych operacji i poprzestać na arytmetycznym wyliczeniu średniej miesięcznej wszystkich składników wynagrodzenia w

okresie poprzedzającym nabycie prawa do odprawy pieniężnej, stosując jedynie reguły określone w § 14 – 17 tegoż cyt. rozporządzenia ?

podjął następującą uchwałę:

Przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regułami określonymi w § 14 - 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne pojawiło się na tle następującej sprawy. Powód Krzysztof D. wystąpił przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu "L.-P." Spółce z o.o. w Ł. o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi zasądził na jego rzecz kwotę 1.818,30 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 1998 r. Ogólny staż pracy powoda wynosi 16 lat. Średnie jego wynagrodzenie z ostatnich trzech przepracowanych przez niego miesięcy wynosi brutto 769,28 złotych.

Zasadzając kwotę 1.818,30 zł, Sąd Pracy przyjął, że miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 909,15 zł, nie zaś jak twierdziła strona pozwana 769,28 zł. W ocenie Sądu, kwota 769,28 zł stanowiła w istocie średnie wynagrodzenie powoda z okresu 3 miesięcy, natomiast kwota 909,15 zł stanowi wynik operacji wskazanych w § 18 i 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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), polegających na

podzieleniu sumy wynagrodzenia miesięcznego przez współczynnik ustalony zgodnie z § 19 i przemnożeniu przez liczbę dni urlopu.

Wyrok Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej wysokości zasądzonej na rzecz powoda odprawy pieniężnej został zaskarżony apelacją przez pozwaną Spółkę. Jej zdaniem, ponieważ wysokość odprawy jest liczona w miesiącach, a nie jak ekwiwalent za urlop w dniach, to nie ma potrzeby stosowania skomplikowanej metody wynikającej z dyspozycji § 18 i § 19 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r., polegającej na dzieleniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przez współczynnik ustalony zgodnie z § 19 i mnożeniu uzyskanej kwoty przez liczbę dni urlopu. Według skarżącego, stosując powyższe zasady do obliczenia odprawy pieniężnej powoda należy niesporną kwotę ekwiwalentu za 1 dzień urlopu wypoczynkowego, tj. 34,70 zł pomnożyć przez czas nominalnej pracy powoda w miesiącach sierpniu i wrześniu 1998 r., tj. przez 45 dni. Otrzymany w ten sposób iloczyn, wyrażający się kwotą 1.561,50 zł, winien stanowić wysokość zasądzonej przez Sąd Pracy odprawy pieniężnej. W toku postępowania apelacyjnego strona pozwana złożyła opinię sporządzoną przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, którego zdaniem po obliczeniu podstawy wymiaru ekwiwalentu według rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. otrzymaną kwotę należy podzielić przez współczynnik, określający średnioroczną miesięczną ilość dni pracy, aby otrzymać wysokość ekwiwalentu za 1 dzień urlopu. Dla uzyskania kwoty należnej odprawy należy tak otrzymaną kwotę pomnożyć przez ten sam współczynnik (aby otrzymać wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia) oraz przez ilość miesięcy przysługującej odprawy. Tym samym powód powinien otrzymać kwotę 1.538,56 zł (769,28 zł x 2).

Przedstawiając zagadnienie prawne, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 78 ze zm.) odprawę pieniężną wypłaca się pracownikowi w wysokości jedno-, dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia w zależności od ogólnego stażu pracy danego pracownika. Przysługuje ona pracownikowi za przepracowany okres pracy (od którego zależy jej wysokość). Nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę, choć jej sens pozostaje w relacji do okresu świadczenia pracy i jest zbliżony do odpłaty za wkład pracy pracownika w działanie zakładu w przeszłości (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 z. 5-6, poz. 64). Wyso-

kość odprawy pieniężnej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Do stycznia 1997 r. sposób i zasady obliczania ekwiwalentu pieniężnego regulowało rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz.U. Nr 43, poz. 259 ze zm.). Obecnie kwestię tę normuje rozporządzenie z dnia 8 stycznia 1997 r. Oba te akty prawne dość konsekwentnie różnią pojęcia "wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy" i "ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy", nadając im odmienną treść. Można zauważyć pewną prawidłowość w sposobie postępowania się tymi określeniami. Tam gdzie chodzi o ustalenie wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy przypadające w czasie trwania stosunku pracy, prawodawca odsyła do zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Natomiast przy ustalaniu wynagrodzenia lub innego świadczenia nabywanego po ustaniu zatrudnienia znajdują zastosowanie zasady odnoszące się do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z § 14 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w jego § 15 -19. Według przepisów tego rozporządzenia ustala się najpierw wynagrodzenie miesięczne pracownika. Wynagrodzenie to, zależnie od rodzaju składników, oblicza się z różnych okresów. Odrębnie ustala się je według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, które przyjmowane są w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 15). Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, zaś przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 17 ust. 1). Podstawowa różnica pomiędzy sposobem obliczania wynagrodzenia urlopowego, a sposobem obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop polega na tym, iż w przypadku ekwiwalentu nie stosuje się zasady, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Dla ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy od stycznia 1997 r. został wprowadzony zmienny współczynnik, wyrażający przeciętną w danym roku liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu (§ 19 rozporządzenia). Ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego oblicza się dzieląc sumę uzyskanych przez pracownika miesięcznych wynagrodzeń, ustalonych na podstawie

§ 15-17 rozporządzenia, przez ustalony corocznie współczynnik. Następnie, aby ustalić kwotę ekwiwalentu za nie wykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy, mnoży się ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez liczbę dni tego urlopu (§ 18 ust 2 rozporządzenia). Ustalony według zasad rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nie będzie z reguły wyższy od wynagrodzenia należnego pracownikowi za ten urlop, wykorzystywany w naturze. Reguły rządzące ustaleniem wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy są bowiem bardzo podobne. Różnica tkwi między innymi w tym, że zamiast liczby dni, w których pracownik rzeczywiście wykonywał pracę, branych pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia za 1 dzień urlopu, przy ustalaniu ekwiwalentu za 1 dzień urlopu stosuje się współczynnik określający liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu kalendarzowym. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na tle wskazanych regulacji prawnych rodzą się wątpliwości związane z interpretacją § 18 ust. 2 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w związku z unormowaniem art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zasadniczy problem sprowadza się do pytania, czy jest sens wykonywania wszystkich operacji wskazanych w § 18 i § 19 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. przy obliczaniu wysokości odprawy pieniężnej? Odprawa pieniężna jest świadczeniem, które – w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego ujętego w wymiarze dni roboczych – ustala się, przyjmując za podstawę miesięczne wynagrodzenie pracownika. Jest to argument przemawiający za zbędnością wykonywania w odniesieniu do odprawy operacji zmierzających do obliczenia kwoty ekwiwalentu za 1 dzień urlopu. Wówczas - do czego skłania się Sąd drugiej instancji – należałoby zaniechać przeprowadzania powyższych operacji i poprzestać na wyliczeniu miesięcznej, średniej arytmetycznej wszystkich składników wynagrodzenia w sposób określony w § 14 - 17 rozporządzenia. Użyty w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z 28 grudnia 1989 r. zwrot "według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy" należy rozumieć szeroko, jako obowiązek stosowania przy ustalaniu odprawy pieniężnej ogólnych reguł postępowania, unormowanego aktualnie w rozporządzeniu z 8 stycznia 1997 r. w sposób niesprzeczny z wolą ustawodawcy wyrażoną w art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze, „że odprawa przysługuje w wysokości jedno-, dwu – lub trzy-miesięcznego wynagrodzenia”. Odmienny pogląd rodzi szereg wątpliwości interpretacyjnych, zawierających się w pytaniach formułowanych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Po pierwsze, przez jaką „liczbę dni” w rozumieniu § 18 ust. 2 rozporządzenia należy

pomnożyć ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego pracownika ? Czy jest to liczba dni urlopu pracownika w dniu ustania stosunku pracy, jak to uznał Sąd Pracy w niniejszej sprawie? Jeżeli tak, to czy należy ograniczać to do wymiaru urlopu wypoczynkowego wskazanego w art. 154 § 1 KP? A co w sytuacji, gdy np. pragmatyka służbowa przewiduje dla pracownika dodatkowy urlop wypoczynkowy? Po drugie, z ilu dni w rozumieniu § 18 ust 2 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. składa się jedno-, dwu- lub trzymiesięczny okres, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. ? Czy za miesiąc uważa się łącznie 30 dni, jak to przyjmuje § 2 ust. 2 rozporządzenia ? Czy w okresie tym należy uwzględniać niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy ? A może, ustalając wysokość odprawy pieniężnej należy pomnożyć wartość jednodniowego ekwiwalentu za urlop przez liczbę dni roboczych przypadających w okresach miesięcznych, poprzedzających dzień ustania stosunku pracy, stosownie do rozmiaru odprawy pieniężnej ? W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powyższe wątpliwości przemawiają przeciwko konieczności przeprowadzenia skomplikowanych dla stron stosunku pracy operacji przewidzianych w § 18 rozporządzenia w celu obliczenia należnej pracownikowi odprawy pieniężnej. Przyjęcie przeciwnego poglądu doprowadziłoby do zróżnicowania wysokości odpraw pieniężnych zwalnianych pracowników, którzy mieliby identyczną stawkę pieniężną ekwiwalentu za 1 dzień urlopu, tylko ze względu na wymiar należnego urlopu lub miesiąc ustania stosunku pracy. Ustalenie wysokości odprawy pieniężnej w sposób proponowany w niniejszej sprawie przez Sąd Pracy prowadziłoby do niezrozumiałego dla pracowników pobierających równe składniki wynagrodzenia w okresie poprzedzającym miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, zróżnicowania należnych im świadczeń, co naruszałoby podstawową zasadę prawa pracy wyrażoną w art. 11² KP, a dotyczącą równego traktowania pracowników. Jako „kompromisowe” rozwiązanie mogłoby uchodzić stanowisko zaprezentowane w sprawie przez inspektora pracy, że dla obliczenia wysokości należnej pracownikowi odprawy należy kwotę ekwiwalentu za 1 dzień urlopu pomnożyć przez współczynnik urlopowy (aby otrzymać wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia) oraz przez ilość miesięcy przysługującej odprawy. Wykonując powyższe czynności, w istocie przeprowadzamy dwie znoszące się wzajemnie operacje matematyczne, tj. dzielenie przez współczynnik, a następnie mnożenie otrzymanego ilorazu przez ten sam współczynnik, wyrażający średnioroczną miesięczną ilość dni roboczych. W związku z tym tego rodzaju czynności matematyczne okazują się zbędne i potwierdzają celowość przyjęcia poglądu aprobowanego

przez Sąd drugiej instancji, że podstawę do obliczenia odprawy pieniężnej stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika, ustalone według zasad określonych w § 14 - 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997r.

Według art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. odprawa pieniężna stanowi równowartość miesięcznego, dwumiesięcznego lub trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W przepisie tym zawarta jest ogólniejsza myśl, że odprawa pieniężna powinna zasadniczo odpowiadać wynagrodzeniu (jego wielokrotności) zwykle otrzymywanemu przez pracownika w danym miesiącu i nie powinna odbiegać od niego ani na jego niekorzyść, ani też na jego korzyść. Przy uwzględnieniu tej ogólniejszej myśli powinna być także wyjaśniana formuła zawarta w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z 28 grudnia 1989 r., przewidująca, że odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przepis ten przy tym odsyła do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu, nie zaś do przepisów obowiązujących w tym zakresie, z czego wynika, iż ustawodawca z góry zakłada, że przepisy dotyczące obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie mogą być przy ustalaniu odprawy pieniężnej stosowane w całości i w sposób mechaniczny. W przeciwnym bowiem razie w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przewidziane zostałyby, że przy ustalaniu odprawy stosować należy "przepisy", a nie "zasady" obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop. Dotyczy to zwłaszcza § 18 ust. 1 i 2 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., które przewidują ustalanie ekwiwalentu za 1 dzień urlopu oraz obliczanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (jako iloczynu ekwiwalentu za 1 dzień urlopu i liczby dni niewykorzystanego urlopu). Przepisy te nie mogą być wprost zastosowane w odniesieniu do odprawy pieniężnej, która wszak ustalana jest jako wynagrodzenie miesięczne (lub jego dwukrotność bądź trzykrotność) i tym samym nie zależy od tego, czy i jaki danemu pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Prowadzi to do wniosku, że odsyłając w przypadku odprawy pieniężnej do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop ustawodawca pozostawił pewien zakres swobody interpretacyjnej w rozstrzygnięciu o tym, w jaki sposób i które przepisy dotyczące obliczania ekwiwalentu powinny znaleźć zastosowanie przy ustalaniu odprawy pieniężnej.

Uwzględniając różnice w odmienności celów i konstrukcji prawnej odprawy pieniężnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, należy dojść do wniosku, że przepisy § 18 i 19 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. nie tylko, że nie mogą być

bezpośrednio stosowane do odprawy pieniężnej, ale nie ma podstaw, by przenosić na grunt tej odprawy także reguły, która jest w nich zawarta. Ponadto rację ma Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdy zwraca uwagę, że przyjęcie odmiennego stanowiska prowadzi do pojawienia się różnych pytań i wątpliwości, na które trudno znaleźć sensowne odpowiedzi. Za nieracjonalną należy uznać przy tym propozycję sformułowaną w niniejszej sprawie przez inspektora pracy, która sprowadza się do przyjęcie zasady, że § 18 i 19 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mają być stosowane jedynie w sposób "formalny", a mianowicie przez przyjęcie zasady, że przy obliczaniu wysokości odprawy pieniężnej kwotę ekwiwalentu za 1 dzień urlopu mnoży się przez współczynnik urlopowy (współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu, współczynnik miesięczny), a więc przez ten sam współczynnik, który służy do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu. Praktyczny efekt tej propozycji w istocie sprowadza się bowiem do tego, że wysokość ustalonej na jej podstawie odprawy jest taka sama jak ta, która ustalana jest z pominięciem zastosowania § 18 i 19 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Ponadto nie wiadomo skąd ma wynikać taki sposób obliczania odprawy i gdzie należy upatrywać jego normatywnego zakotwiczenia (w szczególności z § 18 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. nie wynika, że można mnożyć ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez współczynnik urlopowy "miesięczny"). W kontekście ustalania odprawy pieniężnej istotne jest stwierdzenie, że § 18 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. wskazuje na to w jaki sposób należy wyliczyć ekwiwalent za 1 dzień (urlopu), natomiast nie wynika z niego nic, gdy idzie o dni (liczbę dni, okres) przez które ekwiwalent ten należy pomnożyć. Kwestii tej zasadniczo nie rozstrzyga także art. 8 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., gdyż mowa w nim o jednomiesięcznym, dwumiesięcznym i trzymiesięcznym wynagrodzeniu, bez wskazania co należy rozumieć przez "miesiąc". Skoro zaś tak, to prowadzi to do wniosku, że przepis § 18 (a w konsekwencji także § 19) nie może znaleźć zastosowania przy obliczaniu odprawy pieniężnej, bo brak w nim istotnego elementu, od którego zastosowanie to jest uzależnione. Za zupełnie dowolne należy uznać w tym zakresie stanowisko, że idzie o liczbę dni urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, gdyż nie ma to nic wspólnego z "miesiącem" (i tym samym wynagrodzeniem "miesięcznym"). Przyjęcie, że idzie o liczbę dni roboczych przypadających w okresach miesięcznych poprzedzających dzień ustania stosunku pracy ma tę wadę, że jest rozwiązaniem dowolnym, w tym sensie, że nie wiadomo z jakich miałyby ono wynikać przepisów, podobnie jak dowolne jest rozwiązanie uznające, że idzie o

liczbą dni kalendarzowych przypadających w okresach miesięcznych poprzedzających dzień ustania stosunku pracy. Dodatkową wadą tego ostatniego rozwiązania jest to, że prowadzi ono w praktyce do ustalenia wysokości odprawy na znacznie wyższym poziomie (przy pominięciu składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc) niż ten, który wynika w uwzględnienia wynagrodzenia zwykle otrzymywanego przez pracownika w miesiącach poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Natomiast wątpliwości i komplikacje tego typu nie powstają, gdy przy ustalaniu odprawy pieniężnej zastosowanie znajdują jedynie przepisy § 14-17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. (przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego), które określają reguły obliczania wynagrodzenia miesięcznego. Przepisy te w pełni pozwalają na ustalenie tego wynagrodzenia, natomiast § 18 (a w konsekwencji także i § 19) rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. nie może być zastosowany przy obliczaniu odprawy pieniężnej, gdyż w swej treści nie zawiera niezbędnych elementów, które pozwalałyby w sposób dostatecznie jednoznaczny rozstrzygnąć to, w jaki sposób należy ustalić dni (ich liczbę), przez którą należy pomnożyć kwotę ekwiwalentu za 1 dzień urlopu. W szczególności na jego gruncie niepodobna udzielić sensownej i uzasadnionej odpowiedzi, że ma to być np. miesiąc stanowiący "współczynnik" służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu, miesiąc (miesiące) kalendarzowy, miesiąc "trzydziestodniowy", czy też miesiąc "roboczy" i to w dwu odmianach, a mianowicie pojmowany jako dni robocze przypadające w danym miesiącu (miesiącach) kalendarzowym, bądź też jako dni przepracowane (niekoniecznie "robocze") w danym miesiącu (miesiącach) kalendarzowym. Innymi słowy § 18 i 19 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. ze względów logiczno-językowych i funkcjonalnych nie nadają się do zastosowania przy ustalaniu odprawy pieniężnej, co prowadzi do konkluzji, która wyrażona została w sentencji niniejszej uchwały.

=====