

Uchwała z dnia 13 grudnia 2005 r.

II PZP 9/05

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Zbigniewa C. przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych [...] w O. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Elblągu z dnia 7 października 2005 r. [...]

„Czy pracownik - nauczyciel - zwolniony od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia w trybie przepisów art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (Dz.U. Nr 71, poz. 336) zachowuje u pracodawcy prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) mimo wyżej wymienionego zwolnienia od pracy przez cały rok kalendarzowy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Nauczyciel, zwolniony od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia w trybie przepisów art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) zachowuje u pracodawcy prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art.

2 ust.1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Elblągu przedstawił rozpatrywane zagadnienie w następującym stanie faktycznym sprawy. Powód Zbigniew C. od 1978 r. zatrudniony jest w Zespole Szkół Zawodowych [...] w O. na stanowisku nauczyciela. Od 1987 r. korzysta ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z prawem do wynagrodzenia w związku z pełnieniem funkcji Prezesa Zarządu Oddziału ZNP w O. Ze zwolnienia takiego korzystał również w 2004 r. W okresie zwolnienia pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy, w tym dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastkę”). Odmowę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za rok 2004 pozwana Szkoła uzasadniła stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNAPiUS 2004 nr 2, poz. 26).

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostródzie oddalił powództwo, dzieląc pogląd wyrażony w powołanej uchwale, iż warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zarzucając błędną wykładnię przepisów prawa materialnego, a w szczególności § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) oraz art. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 60, poz. 1080 ze zm.) poprzez przyjęcie, że stanowią one podstawę pozbawienia powoda tzw. „trzynastki”, a nadto naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 34¹ ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związ-

kach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), poprzez nieuwzględnienie okoliczności, że pracodawca nie określił wobec międzyzakładowej organizacji związkowej oraz samego delegowanego pracownika zamiaru pozbawienia go świadczenia, które przysługuje mu na mocy art. 30 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela. W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Okręgowy powziął poważną wątpliwość prawną co do wykładni art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), zgodnie z którym nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i jego wymiar zależą od okresu efektywnie przepracowanego w roku kalendarzowym oraz wynagrodzenia wypłaconego za czas efektywnie przepracowany i sformułował ją w przedstawionym pytaniu prawnym.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 wymienionej ustawy pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W myśl art. 2 ust. 2 ustawy 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 sześć miesięcy. Przepis art. 2 ust. 3 ustawy wymienia sytuacje, kiedy pracownik nabywa prawo do proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania u danego pracodawcy sześciu miesięcy. Z przepisu tego został wywiedziony przez Sąd Najwyższy pogląd, zawarty w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNAPIUS 2004 nr 2, poz. 26), że wymagany dla nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego warunek przepracowania całego lub części roku kalendarzowego oznacza konieczność faktycznego (efektywnego) wykonywania pracy, a nie tylko pozostawania w stosunku pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, iż przepis ten wyczerpująco wylicza przypadki, w których pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego w danym roku kalendarzowym okresu, mimo że nie przepracował sześciu miesięcy wymaganych przez art. 2 ust. 2 ustawy. Wśród sytuacji wymienionych w art. 2 ust. 3 znajdują się zarówno takie, w których nieprzepracowanie co najmniej sześciu miesięcy w roku kalendarzowym wynika z terminu nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, jak i sytuacje, w

których nieprzepracowanie sześciu miesięcy ma miejsce w czasie trwania stosunku pracy i jest następstwem usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, czy raczej zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Tymi ostatnimi okresami nieprzepracowanymi są okresy odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 3 i 5 lit. e), urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego udzielonego nauczycielowi lub nauczycielowi akademickiemu (art. 2 ust. 3 pkt 6). Okresy zwolnienia od pracy wymienione w art. 2 ust. 3 ustawy są okresami nieprzepracowanymi niezależnie od tego, czy pracownik zachowuje w nich prawo do wynagrodzenia (urlop dla poratowania zdrowia, urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego), czy też nie (służba wojskowa lub służba zastępcza, urlop wychowawczy). Wymienione okresy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy to okresy pozostawania w stosunku pracy (trwania zatrudnienia) traktowane jako przerwy w przepracowaniu okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości. „Przepracowanie” całego lub określonej części roku kalendarzowego oznacza we wszystkich przepisach art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej konieczność faktycznego wykonywania pracy, a nie tylko pozostawania w stosunku pracy przez rok kalendarzowy lub jego określoną część. Skoro ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty, oznacza to, iż okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 pkt 3, 5 lit. e) i 6 są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 ustawy. Sąd Okręgowy stwierdził, że gdyby zatem okres zwolnienia od pracy powoła traktować jako przerwę w przepracowaniu okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to powód, który przez cały 2004 r. korzystał ze zwolnienia od pracy, nie nabył prawa do tego świadczenia.

Sąd Okręgowy skłania się jednak do odmiennej wykładni art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r., wywodząc, iż powód w całym roku kalendarzowym 2004 korzystał z określonego w art. 31 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wydane na podstawie delegacji ustawowej rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy stanowi w § 8, iż pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń. Przepisy te mają na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia. Pracownik chroniący w ramach działalności związkowej interesu pracowników danego pracodawcy nie świadczy co prawda pracy objętej zakresem jego obowiązków, jednakże wykonując pracę związkową, pośrednio wykonuje pracę na rzecz danego pracodawcy. Ponadto ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej uchyliła ustawę z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), która w art. 10 ust. 1 posługiwała się pojęciem „czas efektywnie przepracowany”. Skoro zatem ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. w art. 2 ust. 1 nie uzależnia nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego od „efektywnego” przepracowania przez pracownika pełnego roku kalendarzowego, a od przepracowania przez niego takiego roku u danego pracodawcy, przeto określenie „przepracowanie” nie oznacza tego samego, co „efektywne przepracowanie”.

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Okręgowy znaczną część wyводу poświęcił również analizie zagadnienia nieobjętego w sposób wyraźny treścią pytania prawnego, a mianowicie czy w razie, gdy do okresu, od którego zależy nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wlicza się okres korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w celu sprawowania funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, wynagrodzenie otrzymane przez pracownika za ten okres wlicza się do podstawy wymiaru tego świadczenia (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r.).

Sąd Okręgowy stwierdził, iż zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowi wynagrodzenie za pracę

otrzymane 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 oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Przepis § 1 ust. 2 pkt 2 w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. Nr 71, poz. 737 ze zm.) stanowi, iż przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas „innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy”. Taka sama regulacja zawarta jest w § 6 pkt 4 w związku z § 14 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 ze zm.). Okres korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w celu sprawowania funkcji związkowej byłby, zdaniem Sądu Okręgowego, okresem „innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy”, albowiem wykazuje pewne podobieństwa do okresu korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. W uchwale z dnia 10 października 2000 r., III ZP 22/00 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 142), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej nie uwzględnia się wynagrodzenia otrzymanego przez nauczyciela w czasie urlopu dla poratowania zdrowia. Oznacza to, że nawet uznanie, iż okres korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji związkowej jest wliczany do okresu przepracowanego, od którego zależy nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to nieuwzględnienie w podstawie wymiaru tego świadczenia wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w okresie zwolnienia, spowodowałoby, że podstawa wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego byłaby zerowa. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, iż - wydane na podstawie powołanej wyżej ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lutego 1986 r. w sprawie rocznych nagród z zakładowego funduszu nagród w społecznych zakładach pracy nie będących państwowymi jednostkami organizacyj-

nymi oraz w sprawie niektórych wynagrodzeń i świadczeń za czas efektywnie nie przepracowany, stanowiących podstawę ustalania wysokości nagrody (Dz.U. Nr 5, poz. 29) przewidywało w § 2 pkt 4 lit. a zaliczenie do podstawy ustalenia wysokości rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród dla pracownika niezależnie od wynagrodzenia określonego w art. 10 ust. 1 ustawy także wynagrodzenia za czas efektywnie nieprzepracowany w związku ze zwolnieniem od pracy na podstawie przepisów o zwolnieniu od pracy, jeżeli przepisy te przewidują wypłatę wynagrodzenia za czas tych zwolnień. Przepisy obowiązujących w tym czasie rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. (Dz.U. Nr 37, poz. 218) i z dnia 19 maja 1992 r. (Dz.U. Nr 45, poz. 201) przewidywały zwolnienie od pracy do pełnienia funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wątpliwości Sądu Okręgowego co do wykładni art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej zostały powzięte w związku z poglądem zaprezentowanym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNAPiUS 2004 nr 2, poz. 26). Tymczasem uchwała ta zapadła w stanie faktycznym, w którym rozpatrywaniu podlegała kwestia wliczania do okresu uprawniającego do dodatkowego wynagrodzenia rocznego okresu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby, za który wypłacono wynagrodzenie. Tym samym przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w tamtej sprawie była sytuacja, w której pracownik jest w pracy nieobecny, czyli zwolniony z obowiązku świadczenia (wykonywania) pracy w tym znaczeniu, iż występują zdarzenia i okoliczności uniemożliwiające mu stawienie się do pracy i jej świadczenie, uznane za przypadki nieobecność tę usprawiedliwiające, a więc sytuacja, w której nieprzepracowanie wymaganego okresu następuje z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Rozważania Sądu Najwyższego nie odnosiły się zatem do sytuacji pracownika, korzystającego z ustawowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zawodowej na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a tym samym do zagadnienia, czy okres takiego zwolnienia jest okresem nieprzepracowanym w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy.

Pod rządami poprzednio obowiązujących ustaw z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszków socjalnego i mieszkaniowego (Dz.U. Nr 27, poz. 150 ze zm.) oraz uchylającej ją ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) nabycie prawa do nagrody rocznej uzależnione było od nienagannego przepracowania całego roku kalendarzowego (z podobnymi wyjątkami, jak w art. 2 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej) i okres ten uznawany był w doktrynie prawa pracy za okres pozostawania w stosunku pracy, z wyłączeniem pewnych okresów jej nieświadczenia, które na mocy stosownych przepisów podlegają odliczeniu od stażu pracy w odniesieniu do wszystkich lub niektórych uprawnień. Nie ulegało wątpliwości, iż okres zwolnienia od pracy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie związku zawodowego, za który pracownik zachowywał prawo do wypłaty wynagrodzenia, podlegał uwzględnieniu w zakresie uprawniającym do nagrody z zakładowego funduszu nagród i jej wymiaru. Wynikało to wprost z przepisów powołanych ustaw oraz wydanych na ich podstawie rozporządzeń wykonawczych Rady Ministrów z dnia 1 października 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu nagród (Dz.U. Nr 41, poz. 249 ze zm.) oraz z dnia 17 lutego 1986 r. w sprawie rocznych nagród z zakładowego funduszu nagród w społecznych zakładach pracy nie będących państwowymi jednostkami organizacyjnymi oraz w sprawie niektórych wynagrodzeń i świadczeń za czas efektywnie nie przepracowany, stanowiących podstawę ustalania wysokości nagrody (Dz.U. Nr 5, poz. 29).

W myśl art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W przepisach wymienionego aktu ustawodawca zrezygnował z istniejącego w powołanych wyżej ustawach podziału „czasu przepracowanego” (uwzględnianego do nabywania prawa do świadczenia) na „czas przepracowany efektywnie” i „czas efektywnie nie przepracowany” (uwzględnianych przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia). Rozważenia wymaga zatem kwestia, czy pracownik korzystający przez cały rok kalendarzowy ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego, uzależnione od przepracowania u dane-

go pracodawcy udzielającego zwolnienia całego roku kalendarzowego, czy też prawa tego nie nabywa z uwagi na uznanie okresu zwolnienia za okres nieprzepracowany.

Pełnienie przez pracownika funkcji związkowej z wyboru może mieć miejsce poza zakładem pracy i wówczas takiemu pracownikowi przysługuje prawo do urlopu bezpłatnego (art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), bądź w zarządzie działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej i wtedy pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie (art. 31 ust. 1 i 2 ustawy). Stosownie do zasad określonych w wydanym na podstawie delegacji ustawowej rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336), wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z wyłączeniem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w przypadku, gdy w czasie zwolnienia narażenie na takie warunki ustaje, przy czym wynagrodzenie przysługujące w okresie zwolnienia od pracy podlega ponownemu ustaleniu w razie zmiany zasad wynagradzania, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy (§ 6 ust. 1 i 2), korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia go uprawnień pracowniczych uzależnionych od pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 7), a nadto pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady ich przyznawania (§ 8). 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. Jako członek zarządu

zakładowej organizacji związkowej wykonuje bowiem u danego pracodawcy, objętego jej działaniem, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy i inne, powierzone tej organizacji przepisami ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, iż w tym sensie wykonuje on pracę u danego pracodawcy, lecz inną, niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy należy rozumieć jako zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy zawodowej, na co wskazuje brzmienie art. 25 ust.2 i art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Nie ma powodów by uważać, że natura jurydyczna prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 ustawy) i prawa do zwolnienia od pracy zawodowej (art. 31 ust. 3 ustawy) jest odmienna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96 - OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36). Znamienne jest przy tym, iż ani przepisy ustawy o związkach zawodowych, ani rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. nie stanowią, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej zachowuje prawo do wynagrodzenia i świadczeń wynikających z zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia „jak za czas przepracowany” (tak stanowił przykładowo art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1983 r. o systemie rad narodowych i samorządzie terytorialnym, jednolity tekst: Dz.U. z 1988 r. Nr 26, poz. 183), który to przepis wskazywałby, iż okres takiego zwolnienia nie jest czasem przepracowanym. Ponadto przepis art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej uzależnia nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości od przepracowania całego roku kalendarzowego „u danego pracodawcy” a nie „na rzecz danego pracodawcy”. Wynika z tego wniosek, że okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia podlega wliczeniu do okresu, od którego zależy nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, albowiem jest to okres faktycznie przepracowany u danego pracodawcy.

Pozytywne rozstrzygnięcie kwestii nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przez pracownika - nauczyciela korzystającego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu sprawowania funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej wywołuje kolejne

zagadnienie, a mianowicie, czy otrzymane za ten okres wynagrodzenie wlicza się do podstawy wymiaru świadczenia (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej). Sąd Okręgowy zagadnienia tego nie objął w sposób wyraźny treścią pytania prawnego, jednakże zawarte w nim sformułowanie „prawo do wypłaty” pozwala na przyjęcie, że kwestia ta została, choć nieumiejętnie, objęta zakresem przedstawionego w trybie art. 390 k.p.c. pytania. Uznając praktyczne znaczenie podniesionego problemu, Sąd Najwyższy postanowił na tak przedstawione zagadnienie udzielić odpowiedzi.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowi wynagrodzenie za pracę otrzymane przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, przy uwzględnieniu wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy przyjmowanych 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. Przepisami regulującymi obliczanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w odniesieniu do nauczycieli są przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. Nr 71, poz. 737 ze zm.). Rozporządzenie to w § 1 ust. 2 w związku z § 6 ust. 1 wyłącza z podstawy obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynagrodzenie „za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy”. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie jest podobne do urlopu dla poratowania zdrowia z tej przyczyny (omówionej w przedstawionych wyżej rozważaniach), iż zwolnienie to nie jest równoznaczne z nieobecnością pracownika w pracy i jej niewykonywaniem, ale również dlatego, że w przepisie art. 298² k.p. ustawodawca wyraźnie rozróżnił czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy od czasu zwolnienia od pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z § 1 wydanego na podstawie art. 298² k.p. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281) wynika, iż usprawiedliwiona nieobecność w pracy występuje wówczas, gdy zachodzą

zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Natomiast w myśl § 4 rozporządzenia zwolnienie pracownika od pracy następuje w przypadku, gdy obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Również więc z tej przyczyny pojęcie „inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy” nie obejmuje zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak na wstępie.

=====