



Sygn. akt II PK 285/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Ministerstwu [...]

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 grudnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 22 maja 2013 r.,

**I. uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 i oddala apelację strony  
pozwanej,**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 210 (dwieście  
dziesięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy wyrokiem z 22 maja 2013 r. w części uwzględnił apelację  
pozwanego pracodawcy Ministerstwa [...] i zmienił wyrok Sądu Rejonowego z 31  
sierpnia 2012 r. w ten sposób, że w miejsce odszkodowania w kwocie 32.122,77 zł

za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasądził na rzecz powoda A. S. odszkodowanie w kwocie 12.817,08 zł. Zmniejszenie odszkodowania spowodowane było inną wykładnią prawa w odniesieniu do dodatku zagranicznego i przyjęciem, że nie składa się on na odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany zatrudniał powoda, ostatnio jako starszego inspektora na placówce w [...]. Powód otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 4.272,36 zł oraz dodatek zagraniczny w kwocie 2.197 dolarów kanadyjskich. Pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z naruszeniem art. 39 k.p. i art. 41 k.p. Stanowiło to podstawę do zasądzenia przez Sąd Rejonowy odszkodowania (art. 50 § 3 i § 4 k.p.). Sąd w wysokości odszkodowania uwzględnił dodatek zagraniczny, który powód otrzymywał w trakcie zatrudnienia. Sąd uznał, że odszkodowanie ma rekompensować utratę zarobku, który powód otrzymałby, gdyby nie został zwolniony i nadal pracował. Dodatek zagraniczny nie kwalifikuje się do żadnego z włączeń, o których mowa w § 6 rozporządzenia 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. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.; dalej także jako rozporządzenie z 8 stycznia 1997 r.). Dodatek zagraniczny powinien być wliczony do podstawy ekwiwalentu za urlop i do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Dodatek zagraniczny przeliczono na złotówki według średniego kursu dolara kanadyjskiego w NBP w dniu złożenia pozwu (18 lutego 2011 r. – 2,9291 zł).

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu orzeczenia reformatoryjnego stwierdził, że ustalenie wysokości odszkodowania było wadliwe. Brak było podstaw do wliczenia do wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę odszkodowania dodatku zagranicznego. Dodatek zagraniczny reguluje art. 29 ust. 3 ustawy z 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) i stanowi szczególny rodzaj świadczenia, wypłacanego członkowi służby zagranicznej wykonującemu obowiązki służbowe w placówce zagranicznej na pokrycie zwiększonych kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków w placówce zagranicznej, uwzględniający poziom kosztów utrzymania w państwie przyjmującym. Świadczenie to nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Wniosek taki

wynika z art. 172 k.p. oraz § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu. W katalogu wyłączeń przyjętym w § 6 brak jest wprawdzie wyłączenia *expressis verbis* dodatku zagranicznego, jednakże z uwagi na szczególny charakter tego świadczenia, nie można go uznać wprost za „wynagrodzenie lub inne świadczenia ze stosunku pracy”. Z uwagi na funkcję dodatku zagranicznego, polegającą na zapewnieniu rekompensaty poniesionych zwiększonych wydatków na wyżywienie, mieszkanie lub inne usprawiedliwione potrzeby, które nie mogły być zrealizowane bez oderwania od centrum życiowego pracownika w jego stałym miejscu zamieszkania lub pobytu, świadczenie to ze swej istoty wykazuje podobieństwo do diet wypłacanych za podróż służbową i z tych przyczyn nie posiada natury prawnej wynagrodzenia za pracę wykonaną.

Powód w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie: 1) art. 29 ust. 3 ustawy o służbie zagranicznej, przez przyjęcie, że dodatek zagraniczny, wprowadzony przez ten przepis nie stanowi wynagrodzenia ze stosunku pracy; 2) § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego w związku z art. 172 k.p. i § 1, § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289 ze zm.) przez przyjęcie, że w oparciu o te przepisy uznać można, iż dodatek zagraniczny nie posiada natury wynagrodzenia za pracę wykonaną a przez swój charakter wykazuje podobieństwo do diet wypłacanych za podróż służbową; 3) § 2, 3 i 4 rozporządzenia z 23 grudnia 2002 r. w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej przez niezastosowanie, mimo, że przepisy te przewidują sposób wypłaty dodatku zagranicznego, wskazujący na to, że jest on świadczeniem stałym i obowiązkowym dla pracodawcy, wypłacanym od pierwszego dnia zatrudnienia. Uchybienia te doprowadziły do błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że dodatek zagraniczny wypłacany pracownikowi służby zagranicznej nie jest uwzględniany przy obliczaniu odszkodowania przysługującego

pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonej części wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie w tym zakresie co do istoty przez oddalenie apelacji pozwanego pracodawcy.

Spór ostatecznie dotyczył tylko wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W tym ujęciu sprawa nie jest skomplikowana, gdyż regulacje dotyczące obliczania takiego odszkodowania wynikają z prawa powszechnego. O wysokości odszkodowania decyduje wartość wyliczona tak jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego (art. 297 pkt 1 lit. b k.p., art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 50 § 4 k.p., § 2 ust. 1 pkt 2 i § 13 rozporządzenia z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy; dalej także jako rozporządzenie z 29 maja 1996 r.). Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem wskazanych w przepisie świadczeń, w którym nie wymienia się dodatku zagranicznego przysługującego na podstawie ustawy z 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (art. 173 k.p. i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.).

Sądy miały na uwadze te regulacje, jednak różnica w rozstrzygnięciu wynikała z odmiennej wykładni prawa. Negatywne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego niezasadnie odwołuje się do podobieństwa dodatku zagranicznego do należności (diety) z tytułu podróży służbowej, z tej zasadniczej przyczyny, że powód nie był w podróży służbowej. Wykonywanie stałej pracy za granicą nie stanowi podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.). Podróż służbowa to zdarzenie incydentalne w zatrudnieniu pracowniczym. Co najmniej pośrednio potwierdza to ustawa z 26 lipca 1991 r. podatku dochodowym od osób fizycznych, gdyż dodatek zagraniczny nie jest wolny od podatku dochodowego tak jak diety z tytułu podróży służbowej (art. 21

ust. 1 pkt 16) ani nie zachodzi tu odpowiednie uwolnienie od opodatkowania przez zmniejszenie przychodu o określoną wartość diet dla przebywających czasowo za granicą i uzyskujących przychody ze stosunku pracy (art. 21 ust. 1 pkt 20). Przeciwnie, z regulacji tej ustawy wynika, że dodatek zagraniczny stanowi tu wyjątek (od wyjątku), gdyż wolne od podatku dochodowego są „wartość świadczeń przysługujących członkowi służby zagranicznej wykonującemu obowiązki służbowe w placówce zagranicznej oraz wartość świadczeń przysługujących pracownikom polskich jednostek budżetowych mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, wynikających z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na ich podstawie, z wyjątkiem wynagrodzeń za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, dodatku zagranicznego (należności zagranicznej) oraz zasiłków chorobowych i macierzyńskich”.

Wyodrębnienie w ostatniej regulacji wynagrodzenia za pracę i dodatku zagranicznego nie stanowi argumentu na rzecz rozstrzygnięcia takiego jak w zaskarżonym wyroku. Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (§ 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.). Na podstawie art. 27 i art. 29 ust. 3 ustawy z 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej uprawnione jest stwierdzenie, że dodatek zagraniczny jest koniecznym elementem stosunku pracy w służbie zagranicznej. Dodatek ten ujęty jest w konstrukcji wynagrodzenia, skoro art. 27 ust. 1 tej ustawy stanowi, że wynagrodzenie członków służby zagranicznej składa się z wynagrodzenia określonego dla członków korpusu służby cywilnej, z tym że członkom personelu dyplomatyczno-konsularnego przysługuje dodatek służby zagranicznej z tytułu posiadanego stopnia dyplomatycznego. Dodatek zagraniczny stanowi istotną wartość w relacji do wynagrodzenia zasadniczego. Wypłacany jest periodycznie tak jak wynagrodzenie za pracę. Nie przysługuje tylko wybranym pracownikom służby zagranicznej, gdyż z rozporządzenia z 23 grudnia 2002 r. w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej (Dz.U. Nr 239, poz. 2048 ze zm.) wynika, że dodatek zagraniczny może otrzymać także personel pomocniczy i obsługi zatrudniony w placówce zagranicznej (załącznik nr 1 do tego

rozporządzenia). Skoro krąg uprawnionych do dodatki zagranicznego jest tak szeroki, to pierwotne i podstawowe uzasadnienie jego wypłaty wynika z tego, że praca wykonywana jest za granicą w placówce zagranicznej (przewidziany jest wszak dla ambasadora i dla woźnego, palacza, ogrodnika). Wypłacany jest z góry i w przypadku odwołania członka służby zagranicznej ze stanowiska w placówce zagranicznej nie podlega zwrotowi (§ 3 i 4 rozporządzenia).

Brak jest podstaw do stwierdzenia, że dodatek zagraniczny ma charakter świadczenia socjalnego, co miałyby wynikać z zapisu, że przysługuje na pokrycie zwiększonych kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych w placówce zagranicznej. Świadczenia o charakterze socjalnym i pobytowym w placówce zagranicznie pracodawca zapewnia odrębnie od dodatku zagranicznego i ustawa to wyraźnie odróżnia (art. 29 ust. 3 i 4 ustawy o służbie zagranicznej). Na podstawie tego samego zapisu mogą rodzić się wątpliwości, czy dodatek zagraniczny nie stanowi swoistego ryczałtu na koszty. Odpowiedź powinna być negatywna. Nie można kategorycznie wykluczyć, że dodatek zagraniczny w żadnej mierze nie pokrywa kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, bo taka jego funkcja zapisana jest w ustawie (*verba legis*). Naturalnym jest, że każdy pracownik część wynagrodzenia przeznaczają na koszty związane z pracą, choćby utrzymania. Koszty pracy w stosunku pracy jednak nie obciążają pracownika. Pracownik nie wykazuje też kosztów jako warunku wypłaty dodatku zagranicznego i nie zachodzi tu ich rozliczanie na zasadzie kompensaty poniesionych kosztów czy wydatków. Nie jest to właściwy kierunek poszukiwań, gdyż koszty pracy zawsze obciążają pracodawcę, a w tym przypadku nie chodzi o kompensatę kosztów w znaczeniu przedmiotowym, lecz o świadczenie dodatku zagranicznego, którego wypłatę warunkuje „wykonywanie obowiązków służbowych”. Nie trzeba uzasadniać, że służba zagraniczna nie jest zwykłym zatrudnieniem i dlatego można przyjąć, że pracownik otrzymuje dodatek zagraniczny w kategorii szerszej rozumianego wynagrodzenia. Dodatek zagraniczny zależy od stanowiska, grupy zaszeregowania i mnożnika (tabela – załącznik nr 1 do rozporządzenia z 23 grudnia 2002 r.). Sednem i zarazem klauzłą zapłaty tego dodatku jest więc wykonywanie obowiązków służbowych w placówce zagranicznej. W tym wyraża się

łącznik z wynagrodzeniem za pracę, czyli ze świadczeniem pracodawcy za pracę zatrudnianego pracownika (art. 22 ust. 1 k.p.).

Z ustawy nie wynika wyłączenie (zawieszenie) prawa do dodatku zagranicznego na czas urlopu wypoczynkowego. Taka regulacja stanowiłaby wyjątek od wskazanej zasady, że na wynagrodzenie urlopowe składa się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe) ale także inne świadczenia. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. W przypadku pracownika służby zagranicznej trudno uznać, iżby ekwiwalent za urlop mógł zostać umniejszony o dodatek zagraniczny. Konsekwentnie skoro dodatek zagraniczny nie jest wymieniony w włączeniach z § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., to składa się na wynagrodzenie urlopowe i z uwzględnieniem tego dodatku określa się odszkodowanie dla zatrudnionego w służbie zagranicznej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. Zasadnie rozstrzygnął Sąd pierwszej instancji, że wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do świadczeń wypłacanych za wykonywaną pracę. Kurs średni dolara kanadyjskiego w NBP w dniu 3 grudnia 2014 r. jest wyższy niż w dniu wniesienia pozwu (odpowiednio 2,9642 i 2,9291 zł). Sąd pierwszej instancji mógł przyjąć kurs z dnia pozwu, jako że sprawy ze stosunku pracy powinny być rozpoznawane w krótkim terminie, co w przypadku przedmiotu sporu zależnego od kursu waluty obcej chroni też pracownika przed wahaniami kursu waluty. Można przyjąć, że ustalone w ten sposób odszkodowanie temporalnie jest adekwatne do chwili rozwiązania stosunku pracy (art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 50 § 4 k.p.). Pracownik może żądać zapłaty świadczenia w walucie polskiej (art. 358 k.c.).

Ogólnie można zauważyć, że kwestia zaliczenia dodatku zagranicznego do wynagrodzenia była rozpytywana na tle sprawy o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 191; z glosą P. Prusinowskiego OSP 2013 z. 3) stwierdził m.in., że dodatek zagraniczny, przysługujący pracownikom wojska na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w

jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa (Dz.U. Nr 110, poz. 1257 ze zm.), stanowi normalne wynagrodzenie za pracę w rozumieniu art. 151<sup>1</sup> § 1 *in principio* k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>16</sup> k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 398<sup>21</sup> k.p.c. Powodowi przysługuje zwrot opłaty od skargi kasacyjnej – 30 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, odpowiednio 60 zł i 120 zł (łącznie 210 zł), stosownie do § 12 ust. 1 pkt 1, § 13 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (także uchwały Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10).