



Sygn. akt II PK 353/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Ministerstwu [...]

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 17 czerwca 2014 r.

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2013 r. Sąd Rejonowy w W. uwzględnił roszczenie powódki A. M. w ten sposób, że zasądził od pozwanego Ministerstwa na jej rzecz

kwotę 16.639,71 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów.

Sąd ustalił, że powódka A. M. została zatrudniona przez Ministerstwo [...] na podstawie umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2009 r., zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w stopniu dyplomatycznym II sekretarza. Mimo że w § 1 umowy o pracę zawarto stwierdzenie, że podpisana przez strony umowa łączy je w okresie od dnia podjęcia obowiązków służbowych w placówce zagranicznej przez powódkę do dnia jej odwołania i z tą datą stosunek pracy ulega rozwiązaniu, faktycznie strony ustaliły, że łącząca je umowa ma trwać przez 4 lata - od daty podjęcia przez powódkę obowiązków w placówce dyplomatycznej, z możliwością zawarcia po tym okresie kolejnej umowy terminowej na rok lub 2 lata. Ani w treści umowy, ani w rozmowach z powódką strona pozwana nie zastrzegła możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Powódka została skierowana do pracy w Ambasadzie RP na okres czterech lat. Obowiązki w placówce dyplomatycznej podjęła w dniu 17 sierpnia 2009 r. i świadczyła pracę na stanowisku kierownika administracyjno-finansowego. Dokumentem w formie „*claris*” z dnia 18 maja 2011 r. ambasador RP w [...] został powiadomiony o odwołaniu powódki z placówki z dniem 20 sierpnia 2011 r. Poproszono go jednocześnie o przekazanie tej informacji powódce. Następnie „*clarisem*” z dnia 3 sierpnia 2011 r. przesunięto datę odwołania na 27 sierpnia 2011 r. i z tą datą ustała łącząca strony umowa. Powódce przekazano ustnie powyższą informację, a następnie okazano wspomniane wyżej „*clarisy*” celem zapoznania się z nimi - odpowiednio w dniach 20 maja 2011 r. i 5 sierpnia 2011 r.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo jest zasadne co do roszczenia o odszkodowanie, sformułowanego w niniejszym postępowaniu jako żądanie ewentualne. Podkreślił, że strony wiązała umowa o pracę zawarta na czas określony. Potwierdzają to zeznania samej powódki oraz § 1 umowy o pracę, z którego wynika, iż przedmiotowa umowa jest umową na czas określony, a także zaświadczenie z dnia 24 czerwca 2009 r., wskazujące około 4-letni okres delegowania służbowego powódki do pracy w Ambasadzie RP w [...]. W konsekwencji uznał, że jeżeli strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy, to nie

można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nieokreślony. W ocenie Sądu, nie ma też podstaw, aby przyjąć, że wpisane w umowie sformułowanie odnoszące się do odwołania powódki z placówki należy rozumieć „jako prawidłowo określony termin” jej trwania. Kodeks pracy dopuszcza możliwość określenia czasu trwania umowy o pracę przez wskazanie daty jej rozwiązania czy określenie innego pewnego zdarzenia przyszłego, z nadejściem którego dojdzie do rozwiązania umowy, niemniej jednak zawsze moment rozwiązania umowy o pracę musi być na tyle precyzyjnie ustalony, by nie rodził wątpliwości co do czasu trwania umowy.

W konsekwencji nie było, w przekonaniu Sądu pierwszej instancji, wątpliwości, że umowa o pracę zawarta z powódką była 4-letnią umową terminową, która nie przewidywała dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. W świetle powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że żądania powódki w niniejszej sprawie co do zasady są uzasadnione. Odnosząc się zaś do ich podstawy prawnej, Sąd ten podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały dnia 17 listopada 2011 r. sygn. III PZP 6/11 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 2), w którym wskazano, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku, gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. W związku z tym Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki. Wysokość odszkodowania Sąd Rejonowy ustalił, nie uwzględniając dodatku zagranicznego wypłacanego powódce, uznając, że stanowi on odrębną od wynagrodzenia kategorię zwrotu ponoszonych kosztów i nie jest elementem wynagrodzenia ani świadczeniem ze stosunku pracy, a przez to nie może być zaliczony do podstawy obliczania ekwiwalentu za urlop.

Sąd Okręgowy, w wyniku apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 17 czerwca 2014 r zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo (pkt 1) oraz oddalił apelację powódki (pkt 2).

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że w świetle obowiązującej u strony pozwanej praktyki strony w rzeczywistości ustaliły,

że łącząca je umowa ma trwać przez cztery lata - od daty podjęcia przez powódkę obowiązków w placówce dyplomatycznej. Analiza treści umowy wskazuje bowiem, że intencją stron było zatrudnienie powódki wyłącznie w okresie, kiedy pełniła ona funkcję w przedstawicielstwie. W ocenie Sądu Okręgowego, sama treść postanowień umowy o pracę pozwala na przyjęcie, że strony łączyła „terminowa umowa o pracę na czas pełnienia funkcji w stopniu dyplomatycznym II sekretarza”, która ulegała rozwiązaniu z mocy samego prawa z dniem odwołania powódki z placówki dyplomatycznej.

Sąd zauważył również że, oceny rodzaju łączącej strony umowy o pracę nie sposób dokonywać, abstrahując od specyficznych przepisów regulujących kwestie związane z pełnieniem służby zagranicznej. Podkreślił, że art. 24 ust. 1 „ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. z 2008 nr 227 poz. 1505)” stanowi, że stanowisko w służbie zagranicznej wyznacza i odwołuje ze stanowiska dyrektor generalny służby zagranicznej. Z art. 9 ust. 1 „cytowanej ustawy” wynika natomiast, że stopnie dyplomatyczne są jednocześnie stanowiskami pracy, a w placówkach zagranicznych funkcjami, na których członek personelu dyplomatyczno-konsularnego wykonuje czynności służbowe. Z kolei zgodnie z obowiązującym w dniu nawiązania stosunku pracy z powódką § 3 ust. 8 zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie rodzajów, zasad i trybu obsady rotacyjnej stanowisk w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych oraz w placówkach zagranicznych (Dziennik Urzędowy MSZ z 2008 r. Nr 4, poz. 148), okres pełnienia obowiązków służbowych w placówce zagranicznej nie przekracza czterech lat. Z przepisów tych przepisów jednoznacznie wynika, że czas trwania łączącego strony stosunku pracy był nierozzerwalnie połączony z pełnieniem przez powódkę funkcji dyplomatycznej, a jego granice wyznaczało odwołanie przez dyrektora służby zagranicznej. O takim charakterze tejże umowy świadczą również zeznania słuchanych w niniejszej sprawie świadków. Również sama powódka, jakkolwiek w toku postępowania podawała, że łącząca ją z pozwanym umowa miała charakter umowy na czas określony - 4 lata, wskazywała w swych zeznaniach, że знаła treść przywołanego wyżej „zarządzenia z dnia 26 czerwca 2008 r.”, a tym samym musiała sobie zdawać sprawę z charakteru zawieranej umowy o pracę. Dalej Sąd

wywiódł, że „nie sposób nadto przyjąć w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, iż osoba, która przystępowała do konkursu w trybie przedmiotowego rozporządzenia oraz wiązała swoją przyszłość z pracą na placówce dyplomatycznej nie posiadała stosownych informacji odnośnie rodzaju umów o pracę zawieranych z pracownikami kontraktowymi”. Wskazał także, że - wedle twierdzeń powódki - zapoznała się ona z treścią umowy przed jej podpisaniem, zwracając przy tym uwagę, że nie precyzuje ona konkretnych dat, w których powódka miałaby świadczyć pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zastosował art. 33 k.p. ze względu na błędne przyjęcie, że przy braku klauzuli umożliwiającej wcześniejsze rozwiązanie umowy zawartej na czas określony, rozwiązanie umowy zawartej z powódką przed upływem 4-letniego terminu nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. W niniejszej sprawie zadanie, „na czas wykonania którego strony zawarły umowę o pracę”, zostało wykonane „wraz z odwołaniem powódki z placówki dyplomatycznej”.

Sąd drugiej instancji podzielił także pogląd Sądu pierwszej instancji co do charakteru dodatku zagranicznego, stwierdzając, że jego celem jest pokrycie różnicy kosztów utrzymania związanych z wykonywaniem pracy poza krajem i przedmiotowe świadczenie nie stanowi składnika wynagrodzenia, a jest jedynie świadczeniem, które przysługuje pracownikowi w związku ze zwiększonymi kosztami utrzymania na placówce zagranicznej.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy: 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez nierozważenie wszystkich wniosków, twierdzeń i zarzutów powódki oraz nieprawidłowe uzasadnienie zaskarżonego wyroku, co w następstwie tych uchybień oraz nieprzestrzegania kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego oraz naruszenia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.) doprowadziło do: pominięcia, mającego bezpośredni wpływ na zaskarżone orzeczenie, zebranego materiału w postaci wyjaśnień informacyjnych, oświadczeń i zarzutów zgłaszanych przez powódkę, w szczególności dotyczących błędnego przyjęcia - z naruszeniem art. 233 k.p.c. - że postanowienia umowy o pracę powódki dotyczyły umowy na czas wykonania określonej pracy, z pominięciem oświadczenia pracodawcy w

zaświadczeniu z 24 czerwca 2009 r. oraz zaświadczeniu Ambasadora z 20 sierpnia 2009 r., że pracownik oddelegowany jest do pracy w [...] i jest zatrudniony na stanowisku szefa administracji na okres czterech lat, co doprowadziło do błędnego zastosowania art. 25 § 1 w związku z art. 30 k.p.; niedostrzeżenia, że mianowanie na stopień dyplomatyczny nastąpiło po zawarciu umowy o pracę, to jest 24 sierpnia 2009 r.; przyjęcia, że „claris” skierowany do Ambasadora RP jest skutecznym wypowiedzeniem stosunku pracy, choć nie zawierał on w swej treści nawet wskazania stanowiska pełnionego przez pracownika, co doprowadziło do błędnej wykładni art. 24 ust.1 ustawy dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) w związku z art. 60 k.c., 65 k.c. oraz art. 70 § 1 k.p., dokonanej w oderwaniu od treści umowy o pracę, co miało bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie i prawidłową subsumcję stanu faktycznego pod normę prawa; błędnego ustalenia statusu pracowniczego powódki, zatrudnionej na podstawie umowy o pracę z Ministerstwem [...], ale oddelegowanej służbowo do pracy w Ambasadzie RP w [...], w dacie zawarcia umowy nieposiadającej stopnia dyplomatycznego, bez ustalenia także, czy umowę rozwiązano z wypowiedzeniem; naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu motywów rozstrzygnięcia, w zakresie wskazanym przez ten przepis, w szczególności przyczyn, dla których twierdzeniom i zarzutom powódki Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, lakoniczność wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie utrudniającym jego zrozumienie i kontrolę.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa materialnego: art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 5 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka zawarła umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy; art. 30 § 3 i 4 k.p. i art. 70 § 1 k.p., przez przyjęcie, że pracodawca nie był obowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i wskazania przyczyny rozwiązania umowy; art. 60 i 65 w związku z art. 300 k.p., przez błędne przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy może mieć dowolną formę i wyrażone może być z oderwaniem tych kryteriów od oceny zachowania pracodawcy przy zawieraniu umowy; art. 29 ust. 3 ustawy o służbie zagranicznej; § 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 ze zm.) w związku z art. 172 k.p., § 1 i 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) oraz § 2, 3 i 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 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.), przez ich niezastosowanie, co doprowadziło 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:

Kwestią sposobu nawiązania i rozwiązania umowy o pracę z członkiem korpusu służby zagranicznej zajmował się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 51/14 (LEX nr 1666890). Podzielając przedstawione w nim poglądy, wskazać należy, że, stosownie do art. 3 ustawy o służbie zagranicznej, w zakresie nieuregulowanym w ustawie do osób wchodzących w skład służby zagranicznej, zwanych dalej „członkami służby zagranicznej”, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych, stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). Ustawa o służbie zagranicznej nie reguluje samodzielnie zagadnienia powstania i ustania stosunku pracy w tej służbie. W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, ustanawia się stopnie dyplomatyczne w służbie zagranicznej, które są jednocześnie stanowiskami pracy (art. 9 ust. 1). Stanowisko w służbie zagranicznej wyznacza i odwołuje z niego dyrektor generalny służby zagranicznej (art. 24 ust. 1). Zatem wyznaczenie na stanowisko służbowe oznacza powierzenie pełnienia funkcji w ramach umownego stosunku pracy, którego podstaw należy poszukiwać w

ustawie o służbie cywilnej, poza przypadkiem osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej w placówce zagranicznej, gdy umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 28c - obowiązujący od 24 marca 2009 r. – a więc w dacie zawarcia przez powódkę umowy o pracę).

Artykuł 35 ustawy o służbie cywilnej wymienia dwie podstawy umownego nawiązania stosunku pracy z pracownikiem: umowę o pracę na czas nieokreślony i umowę o pracę na czas określony. *Prima facie* wykluczona jest możliwość zawarcia innych rodzajów umów o pracę (umowy na okres próbny, umowy na czas wykonania określonej pracy czy też innych stosunków pracy - powołania, wyboru, mianowania).

Z tych przyczyn nie sposób zaakceptować stanowiska Sądu drugiej instancji o rodzaju zawartej przez strony umowy (na czas wykonania określonej pracy). W konsekwencji – jeśli nie zachodzi przypadek wskazany w art. 28c ustawy o służbie zagranicznej – strony umowy mogą wybrać jedną z wskazanych w art. 35 ustawy o służbie cywilnej form zatrudnienia, natomiast wolą stron nie można przełamać bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy określających sposób zatrudnienia wskazany w pragmatyce służbowej. W tym kontekście umowa o pracę z członkiem korpusu służby zagranicznej (zawarta na czas określony lub nieokreślony) może być rozwiązana za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Jak trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z dnia z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 51/14, milczenie ustawy w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, niebędącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za nieuregulowaniem tej problematyki bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej, co oznacza, w myśl art. 9 ust. 1 tej ustawy, konieczność stosowania regulacji przewidzianych w Kodeksie pracy (por. także nowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 2 lipca 2009 r., II PK 316/08, LEX nr 533093, a oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, Legalis nr 397134), w tym - w zależności od rodzaju i treści umowy o pracę - art. 30 § 1 pkt 2, § 3, 4 k.p. czy też art. 33 k.p.

Biorąc to pod uwagę, kwestia związana z rodzajem roszczenia przysługującego powódce z tytułu rozwiązania umowy o pracę zależy od ustaleń

dotyczących jej treści. W zależności zatem od przyjętego stanowiska, roszczenie powódki o odszkodowanie za naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę rozwiązanie terminowego stosunku pracy może mieć swoje oparcie w art. 50 § 3 k.p. lub art. 59 k.p. w związku z art. 56 k.p. (przy przyjęciu, że nie dochowano formy pisemnej zastrzeżonej dla tej czynności prawnej). Dodać jednak trzeba, że przy ustaleniu, że strony w rzeczywistości zawarły umowę o pracę na okres 4 lat, zawarte w niej zastrzeżenie, że z datą odwołania ze stanowiska stosunek pracy ulega rozwiązaniu, może być - w zestawieniu z całokształtem okoliczności faktycznych - poczytane za zastrzeżenie o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania terminowej umowy o pracę, o jakim mowa w art. 33 k.p.

W związku z powyższym stanowiskiem potwierdził się zarzut naruszenia art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 5 k.p., co stanowi wystarczającą podstawę do uwzględnienia skargi kasacyjnej w zakresie roszczenia o odszkodowanie.

Na podstawie art. 29 ust. 3 ustawy służbie zagranicznej, członkowi służby zagranicznej wykonującemu obowiązki służbowe w placówce zagranicznej przysługuje dodatek zagraniczny na pokrycie zwiększonych kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych w placówce zagranicznej, uwzględniający poziom kosztów utrzymania w państwie przyjmującym.

Na mocy upoważnienia określonego w art. 30 tej ustawy, Prezes Rady Ministrów wydał rozporządzenie z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, w którym postanowiono (§ 2 ust. 1), że dodatek zagraniczny przysługuje członkowi służby zagranicznej od dnia podjęcia wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej do dnia zakończenia ich wykonywania.

Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2014 r., II PK 285/13 (LEX nr 1628921), 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 wynagrodzenie zasadniczego. Wypłacany jest okresowo tak jak wynagrodzenie za pracę. Jego wysokość zależy od posiadanego stopnia dyplomatycznego (zob. - załącznik nr 1 do rozporządzenia z 23 grudnia 2002 r.), a więc spełnia on rolę wynagrodzenia odpowiedniego do rangi zajmowanego stanowiska i przypisanych doń obowiązków dyplomatycznych. W tym aspekcie dodatek ten różni się zasadniczo od świadczenia z tytułu zwiększonych kosztów utrzymania, których wysokość ze swej istoty nie zależy od zajmowanego stanowiska czy pełnionej funkcji (por. np. diety z tytułu podróży zagranicznej, wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej; Dz.U. z 2013 r., poz. 167). Omawiany dodatek realizuje także postulat, że warunki pracy w placówkach zagranicznych powinny zapewniać prawidłowe i godne wykonywanie zadań służby zagranicznej (art. 29 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej), co stanowi nieobojętą dla prestiżu i wizerunku Rzeczypospolitej Polskiej wartość.

Biorąc zaś po uwagę treść art. 32 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej („Jeżeli wymagają tego potrzeby służby zagranicznej, członek służby zagranicznej wykonuje pracę poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany) oraz art. 33 ust. 2 tej ustawy („Członek służby zagranicznej wykonujący obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, jeżeli wymagają tego potrzeby służby zagranicznej, może być czasowo przeniesiony do innej placówki zagranicznej. Czas tego przeniesienia nie powinien przekraczać 6 miesięcy”), można przyjąć, że dodatek zagraniczny przysługuje także za dyspozycyjność i związaną z tym uciążliwość wykonywanej pracy, a więc spełnia rolę wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Omawiana należność nie ma charakteru świadczenia socjalnego, jak przyjmuje to sąd drugiej instancji także i dlatego, że tego rodzaju świadczenia

pracodawca zapewnia odrębnie od dodatku zagranicznego i ustawa to wyraźnie odróżnia (art. 29 ust. 3 i 4 ustawy o służbie zagranicznej). Zauważyć też należy, że wedle § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, zaś ekwiwalent ten ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (§ 6 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), z których pracodawca nie wyłączył dodatku zagranicznego.

Skarga kasacyjna ma zatem także usprawiedliwioną podstawę w zakresie naruszenia art. 29 ust. 3 ustawy o służbie zagranicznej, § 1 i 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy oraz § 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.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.