

Sygn. akt IV P 295/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko A. W.

o wynagrodzenie dodatkowe

I. zasądza od pozwanej A. W. na rzecz powoda G. K. kwotę 2317, 89 złotych brutto /dwa tysiące trzysta siedemnaście złotych i osiemdziesiąt dziewięć groszy/ tytułem wynagrodzenia dodatkowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej A. W. na rzecz powoda G. K. kwotę 607, 50 złotych /sześćset siedem złotych i pięćdziesiąt groszy/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od pozwanej A. W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 116 złotych /sto szesnaście/ tytułem części opłaty sądowej;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7156 złotych.

Sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygn. IV P 295/19

UZASADNIENIE

Powód G. K. złożył przeciwko A. W. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2.433,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty – tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a także zażądał zwrotu poniesionych kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od dnia 2 grudnia 2003 r. kolejno na stanowiskach : specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, kierownika biura powiatowego oraz w okresie od 27 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2016 r. - zastępcy dyrektora oddziału (...). W dniu 18 stycznia 2016 r. odwołano G. K. z ostatniego z zajmowanych stanowisk, nie podając przy tym przyczyny takiego odwołania. W dalszej części pozwu, powód wskazał, że w sprawie o sygn. IV P 537/18, która toczyła się przed Sądem Rejonowym w Gdyni, uznano że odwołanie powoda nastąpiło na skutek okoliczności go nie dotyczących, a co za tym idzie Sąd zasądził na jego rzecz

od A. W. odpowiednią kwotę tytułem odprawy. Powód podkreślając, że rozwiązanie stosunku pracy łączącego go z pozwaną nastąpiło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wskazał, że zgodnie z zapisami umieszczonymi w Regulaminie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, nabył on prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

/pozew k. 3-10, pismo powoda k. 47/

W odpowiedzi na pozew Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o jego oddalenie w całości i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podała, że nie neguje faktu nabycia przez G. K. prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016. Podkreśliła jednak, że w jej ocenie kwota dochodzona pozwem jest zawyżona. Pozwana podniosła, że G. K. w okresie od 12 lutego 2016 r. do 25 kwietnia 2016 r. był zwolniony ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Następnie zaś od dnia 26 kwietnia 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim. Powyższe okoliczności winny w ocenie pozwanej wpłynąć na sposób wyliczenia podstawy dodatkowego rocznego wynagrodzenia przysługującego powodowi za rok 2016. Wyżej opisana podstawa winna bowiem zostać pomniejszona zarówno o okres zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy, jak i czas pobytu na zwolnieniu lekarskim. Tym samym kwota należna powodowi z tytułu dodatkowego rocznego wynagrodzenia wynosi 948,62 zł.

/odpowieź na pozew k. 78-79v/.

Pozwana na rozprawie w dniu 19 grudnia 2019 r. uznała powództwo do kwoty 948,62 złotych/

/protokół oraz e-protokół k. 103, 107/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. K. był zatrudniony u pozwanej A. W. na stanowiskach :

- specjalisty (od 2 grudnia 2003 r. do 30 czerwca 2004 r.),
- starszego specjalisty (od 1 lipca 2004 r. do 30 listopada 2005 r.),
- głównego specjalisty (od 1 grudnia 2005 r. do 11 lutego 2011 r.),
- kierownika biura powiatowego (od 12 lutego 2011 r. do 26 kwietnia 2015 r.)

W dniu 22 kwietnia 2015 r. G. K. otrzymał od pozwanej akt powołania go na czas nieokreślony na stanowisko Zastępcy Dyrektora Pomorskiego Oddziału Regionalnego z dniem 27 kwietnia 2015 r.

/okoliczności bezsporne/

Powód obawiając się, że w związku z wynikiem wyborów parlamentarnych przeprowadzonych w 2015 r. zostanie odwołany ze swego stanowiska i w efekcie pozbawiony pracy, przedłożył prezesowi pozwanej pismo z dnia 12 listopada 2015 r., w którym wniósł o odwołanie go ze stanowiska Zastępcy Dyrektora Pomorskiego Oddziału Regionalnego. Równocześnie wyraził chęć kontynuowania stosunku pracy na stanowisku głównego specjalisty w wydziale d.s GIS w S.. W powyższym dokumencie powód wskazał, że u pozwanej jest zatrudniony od 13 lat, a wykonywana praca sprawia mu dużą satysfakcję i chciałby ją kontynuować. O chęci dalszego świadczenia przez G. K. pracy na rzecz pozwanej wiedział także bezpośredni przełożony powoda – Dyrektor Pomorskiego Oddziału Regionalnego oraz Ż. J./

/dowód : pismo k. 99, przesłuchanie powoda k. 104-105, e protokół /

Aktem z dnia 12 stycznia 2016 r. G. K. został odwołany ze stanowiska Zastępcy Dyrektora Pomorskiego Oddziału Regionalnego z dniem 18 stycznia 2016 r. Tego samego dnia powód został poinformowany, że stosunek pracy zawarty z nim na podstawie powołania, w związku z odwołaniem go z opisanego wyżej stanowiska, ulegnie rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia – ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2016 r. Równocześnie pracodawca udzielił G. K. zaległego urlopu za rok 2015 oraz należnego mu urlopu za rok 2016 - od dnia 19 stycznia 2016 r. do dnia 29 stycznia 2016 r. oraz od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 11 lutego 2016 r. W okresie wypowiedzenia przypadającym po wykorzystaniu urlopu, powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

/okoliczności bezsporne, akta osobowe powoda/

W okresie od 26 kwietnia 2016 r. do 30 kwietnia 2016 r. G. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

/okoliczność bezsporna, świadectwo pracy/

Załącznik nr 7 do obowiązującego u pozwanej Regulaminu Wynagradzania Pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa – Regulamin dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników A. § 1 ust. 2 wskazuje, że „pracownik, który nie przepracował w Agencji całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy”.

Zgodnie natomiast z § 1 ust. 3 pkt 2 lit. c przedmiotowego aktu „przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego, nie jest wymagane w przypadkach rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją Agencji, Oddziału Regionalnego lub Biura Powiatowego albo z innych przyczyn leżących po stronie Pracodawcy”.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. W przypadkach o których mowa w § 1 ust. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Agencji (§ 3 ust. 1 i 2 opisanego wyżej aktu).

/okoliczności bezsporne, Regulamin karta 26-43/

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia G. K. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7.156,00 zł.

/dowód: zaświadczenie k. 81/

Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokiem z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie o sygn. IV P 537/18 z powództwa G. K. przeciwko A. W. orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu, zasądając od pozwanej na rzecz powoda m.in. kwotę 21.468 zł tytułem odprawy wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty. U podstaw tego rozstrzygnięcia legło stwierdzenie przez Sąd, że stosunek pracy łączący strony postępowania uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika, a leżących po stronie pozwanej – pracodawcy.

/okoliczność bezsporna, wyrok z uzasadnieniem SR w Gdyni karta 16-25/

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, w przeważającej części bezsporny między stronami, Sąd ustalił dodatkowo na podstawie zgromadzonych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, ocenionych następnie z uwzględnieniem dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się nie tylko na zgodnych stanowiskach stron co do poszczególnych istotnych w sprawie okoliczności, ale także na wszystkich złożonych do akt postępowania dokumentach, aktach osobowych powoda, a także dowodzie z jego przesłuchania.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności dokumentów znajdujących się w katach osobowych powoda czy też któregokolwiek z dokumentów przedłożonych do akt sprawy przez strony postępowania. Wskazać bowiem należy, że powyższe nie budzą jakichkolwiek wątpliwości co do ich treści, czy też autentyczności, jako że są one pozbawione sprzeczności, a nadto odzwierciedlają okoliczności, co do których istnienia strony pozostawały zgodne. Mając to na uwadze przedmiotowym środkiem dowodowym o charakterze rzeczowym Sąd dał wiarę w całości.

Podobnie, oceniony został także dowód z przesłuchania powoda – G. K.. Jego twierdzenia znalazły bowiem w przeważającej części odzwierciedlenie zgromadzonym materiale dowodowym, a w pozostałej części nie zostały przez pozwaną zakwestionowane. W ocenie Sądu, powód w sposób logiczny, spójny i szczerzy opisał zarówno okres poprzedzający, jak i następujący po odwołaniu go ze stanowiska oraz atmosferę panującą w jego zakładzie pracy. Mając na uwadze powyższe, jak również fakt, że podnoszone przez powoda okoliczności faktyczne nie zostały w żaden sposób zakwestionowane przez pozwaną, przedmiotowe zeznania Sąd za w pełni wiarygodne i oparł się na nich czyniąc ustalenia faktyczne w sprawie.

W związku z niestawiennictwem na rozprawie przedstawiciela strony pozwanej, pomimo jego prawidłowego wezwania, Sąd pominął dowód z jego przesłuchania.

Sąd oddalił wniosek pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego specjalisty z zakresu kadr i księgowości płac. Wskazać bowiem należy, że strony były zgodne co do prawidłowości przyjętego przez pozwaną sposobu wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Kwestią sporną pozostawał jedynie fakt konieczności zaliczenia do podstawy powyższego wynagrodzenia, kwot otrzymywanych przez powoda w okresie zwolnienia go od świadczenia pracy oraz pozostawania na zwolnieniu lekarskim. Ocena, czy powyższe okresy, z uwagi na brzmienie poszczególnych przepisów, powinny być do takiej podstawy zaliczone, pozostaje kwestią interpretacyjną o prawnej nie wymagającą wiadomości specjalnych z zakresu księgowości czy kadr.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Jak wskazywano wyżej, zdecydowana większość okoliczności faktycznych pomiędzy stronami pozostawała bezsporna. Do powyższych należy zaliczyć przede wszystkim fakt łączącego strony stosunku pracy oraz odwołania powoda z zajmowanego stanowiska z równoczesnym poinformowaniem go o okresie wypowiedzenia, udzieleniem mu urlopu i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Pozwana nie kwestionowała także faktu, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, co w świetle obowiązującego u pozwanej Regulaminu Wynagradzania Pracowników z dnia 9 lutego 2004 roku i Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa prowadziło do wniosku, iż powodowi G. K. z samego faktu zatrudnienia u pozwanej przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nie stosuje się do niego przesłanki ogólnej z paragrafu 1 ustęp 1 i ustęp 2 Regulaminu, zgodnie z którą prawo do wynagrodzenia dodatkowego powstaje po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy.

Osią sporu w niniejszej sprawie pozostawała natomiast wysokość przysługującego powodowi wynagrodzenia. Pozwana, powołując się na treść regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...) wskazywała, że jego wysokość ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego. Zdaniem pozwanej, skoro powód w związku ze zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy oraz późniejszym przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, w okresach tych pracy nie świadczył, to brak jest podstaw by wliczać je do okresu od którego długości zależy wysokość przysługującego mu dodatkowego rocznego wynagrodzenia. Kwestionując powyższe stanowisko G. K. wskazywał z kolei, że zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy było wyłącznie wyrazem woli pracodawcy. Powód zaś czując niechęć do jego osoby panującą w zakładzie pracy, w sposób dorozumiany taką wolę zaakceptował, mimo że w istocie w opisywanym okresie wyrażał chęć dalszego świadczenia pracy – nawet na innym stanowisku. W jego

ocenie, zaakceptowanie wyżej opisanego sposobu rozumowania pozwanej mogłoby prowadzić do licznych nadużyć po stronie pracodawców.

Na wstępie zauważyć należy, że odwołanie G. K. z zajmowanego przez niego stanowiska miało miejsce w dniu 18 stycznia 2016 r. Okres wypowiedzenia biegł natomiast aż do dnia 30 kwietnia 2016 r. Tym samym, w stanie faktycznym tej sprawy, w czasie okresu wypowiedzenia do powoda zastosowanie miały dwa porządki prawne.

Zgodnie z art. 36² k.p. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Powyższa norma obowiązuje od dnia 22 lutego 2016 r. W okresie poprzedzającym wskazany dzień (a więc także w czasie odwołania powoda ze stanowiska) kodeks pracy nie zawierał unormowania, które jednoznacznie dawałoby pracodawcy możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie okresu wypowiedzenia. W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmowano jednak, że rozwiązanie takie jest możliwe, o ile pracodawca chcący zabezpieczyć swoje interesy poprzez odsunięcie danej osoby od pracy oraz pracownik, dojdą w tym zakresie do porozumienia. Co istotne wyżej opisane „porozumienie” nie musiało przybierać określonej prawem formy. W istocie wystarczyło, by dany pracownik, choćby w sposób dorozumiany godził się na zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy (por. Kodeks Pracy. Komentarz 2019, wyd. 29, red. Walczak).

W stanie prawnym obowiązującym do 21 lutego 2016 roku, wobec braku regulacji instytucji doktrynalnej prawa pracy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, brak było także regulacji dotyczącej wynagrodzenia za pracę w okresie takiego zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy. Orzecznictwo przyjmowało wówczas, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może w takim stanie faktycznym prowadzić jedynie do otrzymania przez pracownika wynagrodzenia gwarancyjnego w rozumieniu wynagrodzenia przestojowego uregulowanego w art. 81 kodeksu pracy. Wyjątkiem zaś była sytuacja, w której pracodawca za czas zwolnienia z pracy przyznał na mocy własnej decyzji pracownikowi prawo do wynagrodzenia, to wówczas obowiązywało wynagrodzenie przyznane w drodze porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, jakim było w istocie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy /porównaj wyrok SN z 16.06. 2005, I PK 250/04, OSNP 2006, Nr 9-10, poz. 145/

Art. 36² k.p. w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 roku przewidywał zachowanie przez pracownika wynagrodzenia w okresie zwolnienia go od obowiązku świadczenia pracy. Powyższe wynagrodzenie stanowi wynagrodzenie gwarancyjne w rozumieniu art. 80 zd. drugie k.p. Do jego ustalenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustaleniu wynagrodzenia za urlop (por. Jaśkowski Kazimierz. Art. 36(2). W: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. System Informacji Prawnej LEX, 2019.).

Zgodnie z § 5 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 wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w brzmieniu obowiązującym do 21 lutego 2016 r. - przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

§ 5 ust. 2 pkt 1 opisanego wyżej rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym w okresie wypowiedzenia G. K., od dnia 22 lutego 2016 r. stanowił natomiast – przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należało, że mimo braku ustawowego do tego upoważnienia na dzień wręczenia wypowiedzenia powodowi /przed 22 lutym 2016 r./, pozwana w sposób skuteczny zwolniła G. K. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przypadającego po wykorzystaniu przez niego

urlopu wypoczynkowego. Jak wynika bowiem z zeznań powoda, choć w istocie chciał on w dalszym ciągu pracować, wyczuwając ogólną niechęć do jego osoby panującą w zakładzie pracy, zaakceptował w/w zwolnienie i powstrzymał się od pełnienia obowiązków pracowniczych. Tym samym uznać należało, że strony w sposób dorozumiany doszły w tym zakresie do porozumienia, a przedmiotowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy było w pełni skuteczne.

Istotnym pozostaje także fakt, że wręczając powodowi pismo, w którym wskazano na termin wypowiedzenia oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy zaznaczono, że w tym okresie (zwolnienia ze świadczenia pracy) G. K. zachowuje prawo do wynagrodzenia, a zatem było to wynagrodzenie gwarancyjne. W ocenie Sądu, powyższe należy traktować jako gwarancję udzieloną pracownikowi, a wskazującą na to, że pomimo nieświadczenia pracy (co jest w głównej mierze wyrazem woli pracodawcy) będzie on traktowany tak jak pozostali zatrudnieni, a za okres który normalnie winien przepracować otrzyma wynagrodzenie. Zatem, w okresie obowiązującym do 21 lutego 2016 roku prawo do wynagrodzenia powoda w wysokości przysługującej jak za okres świadczenia pracy, przysługiwało powodowi na mocy decyzji pracodawcy wyrażonej w odwołaniu. Wynagrodzenie to nie miało charakteru przestoju w tym zakresie, ale charakter gwarancyjny w rozumieniu art. 80 kodeksu pracy, czyli taki do którego prawo powstaje w związku z niewykonywaniem pracy uregulowanym w przepisach. Skoro zatem pracownik w tym okresie jest traktowany tak samo jak pracownik wykonujący pracę zarobkową w rozumieniu art. 80 kodeksu pracy, to nie może w tym okresie tracić prawa do innych świadczeń przysługujących mu w związku z zatrudnieniem, w tym prawa do wynagrodzenia dodatkowego.

Stan prawny istniejący od 22 lutego 2016 roku, w tym regulacja w paragrafie 5 punkt 1 Rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 roku /Dz. U Nr 62 ze zmianami/ przyznająca prawo pracownikowi przyznania wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia jak za urlop pozwala na uznanie, że ustawodawca tego okresu nie może traktować jako przestoju. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę jest jednostronną decyzją pracodawcy o charakterze wykonywania czynności kierowniczych z zakresu prawa pracy przez przełożonego i mieści się w ramach jego uprawnień podobnie jak powierzenie innej pracy w trybie art. 42 par 4 kodeksu pracy. /porównaj postanowienie SN z dnia 19 marca 2019 roku III PK 96/18/. Tym samym skoro w okresie wypowiedzenia stosunek umowy trwa, to pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy, w tym do zaniechania wykonywania pracy na polecenie przełożonego. Powyższe nie oznacza jednakże, że okres ten może być rozumiany jako okres „nie przepracowany”, albowiem pracownik właśnie nie stawiając się do pracy wykonuje polecenie pracodawcy zaniechania swojego obowiązku z tym zastrzeżeniem, że w każdej chwili pracodawca ma prawo do odwołania swojego polecenia i zobowiązania pracownika do wykonania pracy. Gotowość wykonywania poleceń pracodawcy polegająca na zaniechaniu świadczenia pracy oraz jej świadczenie i przyznanie za ten okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy pozwala uznać, że postanowienie par 1 ustęp 2 Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników pozwanej nie może być rozumiane jako wykluczające uznanie okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownika w okresie wypowiedzenia jak okresu w którym pracownik nie pracuje, albowiem przeczy temu cel wskazanych przepisów prawa.

Wskazać należy, że obowiązujący obecnie art. 36² k.p. stanowi odstępstwo od zasady, zgodnie z którą pracownik świadczy pracę także podczas okresu wypowiedzenia. Zwolnienie takie ma na celu przede wszystkim ochronę interesów pracodawcy, a przewidziane w tym przepisie wynagrodzenie i traktowanie tego okresu jak okresu świadczenia pracy winno chronić pracownika przed możliwymi nadużyciami. Zdaniem Sądu orzekającego, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy za które w stanie prawnym obowiązującym do 22 lutego 2016 roku przyznano prawo do wynagrodzenia oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 36² kodeksu pracy od 22 lutego 2016 roku, nie odbiera pracownikowi uprawnień pracowniczych związanych z pozostawaniem w zatrudnieniu, w tym uprawnień dotyczących prawa do wynagrodzenia dodatkowego. W czasie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy - w razie choroby pracownika pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia chorobowego a nie wynagrodzenia jak za urlop, albowiem okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest okresem przerwy w świadczeniu będącej wykonywaniem obowiązków pracowniczych, a zatem zastosowanie mają wszystkie regulacje dotyczące wykonywania pracy. Odmienna interpretacja pojęcia „okresu przepracowanego” wskazanego w Regulaminie wynagrodzenia

dotatkowego, byłaby sprzeczna z celem i charakterem okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w rozumieniu kodeksu pracy i jako taka nie korzysta z ochrony prawnej. Ponadto, zauważyć należy, że użycie sformułowania „okresu przepracowanego” w Regulaminie jest określeniem odmiennym od sformułowania „:okresu nie wykonywania pracy za które przysługuje wynagrodzenie” /art.80 kp/, albowiem ten ostatni okres jest zrównany w świetle przepisów prawa pracy z okresem wykonywania pracy, a zatem z czasem równoważnym czasowi przepracowanemu.

Zważywszy na powyższe uznać należało, że zarówno okres w którym powód G. K. przebywał na urlopie, jak i następujący po nim okres zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy należy postrzegać jako okres przepracowany w Agencji w roku 2016, zgodnie z § 3 ust. 2 regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników (...). Za oba wyżej wymienione przysługuje bowiem pracownikowi wynagrodzenie takiej samej wysokości.

Inaczej traktować należy natomiast okres od 26 kwietnia 2016 r. do 30 kwietnia 2016 r., kiedy to powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powyższy, jak trafnie wskazała pozwana, nie może bowiem zostać uznany za okres przepracowany. Przepisy kodeksu pracy jednoznacznie wyróżniają bowiem sytuację osoby niezdolnej do pracy wskutek choroby, od sytuacji pozostałych pracowników. Co bowiem istotne, zarówno pracownik świadczący pracę, jak i przebywający na urlopie wypoczynkowym mają co do zasady prawo do wynagrodzenia w takiej samej wysokości. Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim ma zaś prawo jedynie do 80% swego wynagrodzenia. Skoro, przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia od świadczenia pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, a wynagrodzenie to różni się od tego otrzymywanego przez pracownika w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim – wynagrodzenie takie nie powinno, w ocenie Sądu, być wliczane do podstawy wyliczenia dochodzonego wynagrodzenia rocznego. Nadto, wskazać należy, że uzyskanie przez daną osobę zwolnienia lekarskiego jest równoznaczne z jej niezdolnością do pracy przez wskazany okres. Mając na uwadze powyższe, choćby sam fakt „niezdolności do pracy” wyklucza, w ocenie Sądu, możliwość zaliczenia tego okresu do czasu przepracowanego, od którego zależy wysokość dochodzonego przez powoda roszczenia.

Zważywszy na powyższe, Sąd opierając się na § 1 ust. 2, 3 pkt 2 lit. c i § 3 ust. 1 i 2 oraz § 4 ust. 2 regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa i art. 481 § 1 k.c. w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.317,89 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty. Na powyższą sumę złożyła się kwota 1.811,01 zł (8,5 % wynagrodzenia przysługującego powodowi za miesiąc styczeń, luty i marzec 2016 r. – za każdy miesiąc po 603, 67 złotych) oraz 506,88 zł tytułem 25 dni zaliczonych do okresu przepracowanego w kwietniu 2016 r. Jako, że zgodnie z w/w regulaminem pozwana była obowiązana do wypłaty tegoż wynagrodzenia najpóźniej do dnia 31 marca 2017 r., Sąd od kwoty oznaczonej w punkcie I wyroku zasądził także odsetki ustawowe za opóźnienie liczone od dnia następnego, tj. od 1 kwietnia 2017 r.

W pozostałym zakresie, tj. co do 5 dni kwietnia 2016 r., podczas których powód G. K. pozostawał na zwolnieniu lekarskim, Sąd oddalił powództwo uznając, że w tym zakresie nie zostały spełnione przesłanki opisane w w/w przepisach, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął w punkcie III i IV wyroku opierając się na dyspozycji art. 100 k.p.c. Powód wygrał proces w 95%, a pozwany w pozostałych 5%. Każda ze stron postępowania poniosła koszty zastępstwa procesowego w wysokości 675 zł (na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Mając na uwadze powyższe, pozwana winna zapłacić powodowi kwotę 641,25 zł (95% poniesionych kosztów), a G. K. pozwanej kwotę 33,75 zł (5% poniesionych kosztów). Powyższe należności Sąd wzajemnie skompensował, a co za tym idzie w punkcie III wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 607,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie IV wyroku Sąd orzekając na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od A. W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 116 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. i art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd w punkcie V wyroku nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.156 zł, czyli wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia G. K..

Sędzia Joanna Wojnicka - Blicharz