

**Wyrok z dnia 7 marca 2001 r.**

**I PKN 297/00**

**Pracownik odwołany ze stanowiska do czasu rozwiązania stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu przed odwołaniem (art. 70 § 2 KP). Wynagrodzenie to obejmuje również premię, gdyż w tym przypadku art. 81 § 1 KP nie ma zastosowania.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2001 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko Państwowemu Teatrowi Dramatycznemu [...] w B. i P. Urzędowi Wojewódzkiemu w B. o zapłatę , na skutek kasacji Państwowego Teatru Dramatycznego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Andrzej J., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, wniósł o zasądzenie kwoty 10.336 zł z odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 10.030 zł tytułem premii za okres od lipca do grudnia 1998 r.

Pozwany Wojewoda P. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc zarzut braku legitymacji biernej.

Pozwany Państwowy Teatr Dramatyczny [...] w B. ustosunkował się tylko do części żądania, twierdząc, że powodowi nie przysługuje premia, bowiem od 17 czerwca 1998 r. został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy przez Wojewodę B.

Sąd Okręgowy w Białymstoku-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 września 1999 r. zasądził na rzecz Andrzeja J. od Państwowego Tea-

tru Dramatycznego [...] w B. kwotę 10.336 zł, a w pozostałej części oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny. Andrzej J. został przez Wojewodę B. powołany z dniem 1 września 1997 r. na stanowisko dyrektora naczelnego i artystycznego Teatru Dramatycznego [...] w B. Pismem z 17 czerwca 1999 r. Wojewoda zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy jako dyrektora, podkreślając, że nie jest on obowiązany przychodzić do pracy. Następnie, po uzyskaniu opinii Zarządu Głównego ZASP oraz zgody Ministra Kultury i Sztuki Wojewoda B., pismem z 30 lipca 1998 r. odwołał Andrzeja J. ze stanowiska z dniem 31 grudnia 1998 r. Pismo to wraz z dołączoną do niego kartą urlopową wskazującą na korzystanie z urlopu wypoczynkowego od 3 sierpnia 1998 r. do 26 listopada 1998 r. doręczono powodowi 4 sierpnia 1998 r. W odpowiedzi na to, powód poinformował Wojewodę, że nie wyrażał ani woli, ani zgody na wykorzystywanie urlopu, który nie był też objęty planem urlopów na 1998 rok. Powód podkreślił, że w dalszym ciągu pozostaje w gotowości do pracy. Stosunek pracy powoda ustał 31 grudnia 1998 r. Do czasu rozwiązania stosunku pracy otrzymywał on wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny i stażowy. W okresie od sierpnia do grudnia 1998 r. nie otrzymywał natomiast miesięcznej premii regulaminowej przewidzianej w zakładowym regulaminie premiowania i nagradzania. Roszczenie o zapłatę premii Sąd pierwszej instancji uznał za niezasadne, gdyż w okresie nieświadczenia pracy powód zachował prawo tylko do wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, bez dodatków i premii (art. 81 § 1 KP). Za uzasadnione uznane zostało roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1991 r. (I PR 407/90, OSNCP z 1993 r., z. 1-2, poz. 22), w którym stwierdzono, że prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje, gdy pomimo nieświadczenia pracy i pobierania wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia, traktowanego przez pracodawcę jako faza równoczesnego korzystania z urlopu wypoczynkowego, pracownik pozostawał w gotowości do wykonywania pracy, a pracodawca go do niej nie dopuszczał. Wysokość ekwiwalentu Sąd ustalił na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości.

Wyrok ten zaskarżył tylko powód, a Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego (w punkcie II, oddalającym powództwo) i zasądził od pozwanego Państwowego Teatru Dramatycznego [...] w B. na rzecz powoda kwoty 1.850,80 zł, dwa razy po 2.160 zł, 1.728 zł i 2.131,20 zł z

odsetkami oraz oddał powództwo w stosunku do P. Urzędu Wojewódzkiego w B. Zasądzone kwoty stanowią premię za okres od sierpnia do grudnia 1998 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego rozstrzygnięcie w zakresie żądania zasądzenia premii nie powinno nastąpić na podstawie art. 81 § 1 KP, do którego odwołał się Sąd pierwszej instancji, lecz na podstawie regulaminu premiowania. Pozwany pozbawiając powoda premii wskazał na § 5 regulaminu, zgodnie z którym „ premia indywidualna może ulec zmniejszeniu, a nawet pracownik może być pozbawiony jej całkowicie, jeżeli zachodzą przesłanki określone w § 6, 7, 8 oraz jeżeli pracownik niesumienne i nierzetelnie wykonuje swoje obowiązki”. Pozwany wskazując ogólnie na § 5 regulaminu nie sprecyzował, czy pozbawił powoda premii z uwagi na zaistnienie przesłanek z § 6, 7 i 8, czy z powodu niesumiennego i nienależytego wykonywania obowiązków. Zdaniem Sądu drugiej instancji, z akt sprawy zdaje się wynikać, że to nie przesłanki z § 6, 7 i 8 stanowiły podstawę pozbawienia powoda premii. Podstawą nie mogło być też niesumienne i nierzetelne wykonywanie obowiązków, skoro powód w spornym okresie nie pracował, a za cały okres wcześniejszy otrzymał premię. Premia była wypłacana co miesiąc razem z wynagrodzeniem, a zatem o jej przyznaniu decydowała ocena pracownika za dany miesiąc. Sąd pierwszej instancji uznał, że nieświadczenie pracy było przyczyną niewypłacenia premii. Sąd Apelacyjny natomiast doszedł do przekonania, że regulamin nie stwarza takiej możliwości. Z przepisów regulaminu nie można wyprowadzić wniosku, że nieodłącznym warunkiem wypłaty premii jest świadczenie pracy, gdyż tylko wówczas można ocenić, czy pracownik świadczy pracę sumiennie i rzetelnie. W § 6 przewidziano wypłatę premii w wielu przypadkach usprawiedliwionej nieobecności pracownika, przy czym z ust. 1 i 2 tego przepisu należy wnosić, że mogą to być także nieobecności długotrwałe. Powód nie świadczył pracy bez swojej winy, z przyczyn od niego niezależnych, z powodu przedwczesnej decyzji Wojewody. „Dlatego w okresie nieświadczenia pracy powinien być traktowany w zakresie wszystkich uprawnień, w tym również prawa do premii wypłacanej co miesiąc, będącej niemal składnikiem wynagrodzenia, tak jakby pracował.” Nie zaistniała sytuacja określona regulaminem, uzasadniająca pozbawienie powoda premii.

Pozwany Teatr wniósł kasację od tego wyroku w części zasądzającej od niego kwotę 10.030 zł, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie przepisu art. 81 § 1 Kodeksu pracy statuującego zakres uprawnień pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej świadczenia, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także przez

błędną wykładnię przepisów § 3 i § 6 zakładowego regulaminu premiowania przez przyjęcie, że nie jest nieodłącznym warunkiem uruchomienia premii fakt wykonywania (świadczenia) pracy. Zdaniem strony pozwanej, zakres uprawnień płacowych pracownika, który nie świadczy pracy na skutek przeszkód doznanych ze strony pracodawcy, wyznaczony jest w przepisie art. 81 § 1 KP. Wynagrodzenie za ten okres nie obejmuje dodatków do płacy zasadniczej, poza dodatkiem funkcyjnym. Treść § 3 w związku z § 5 i § 6 regulaminu w ocenie pozwanego przesądza o tym, że co do zasady premię wypłaca się pracownikom wykonującym swoje obowiązki, co więcej, wykonującym je sumiennie i rzetelnie. Nie może sumiennie i rzetelnie wykonywać obowiązków pracownik, który nie świadczy pracy. Sytuacje, w których pracownik zachowuje prawo do premii mimo nieświadczenia pracy, określone zostały w § 6 ust. 2 jako wyjątek. Wyjątek ten nie może być traktowany jako reguła, tak jak to przyjął Sąd Apelacyjny.

Kasacja zawiera wniosek o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji powoda w stosunku do pozwanego Teatru, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Sąd Apelacyjny nie dopuścił się obrazy przepisów prawa materialnego stanowiących podstawy kasacji. Pominiętą przez stronę pozwaną zasadą jest prawo pracownika odwołanego ze stanowiska do wynagrodzenia w wysokości takiej, jak przed odwołaniem, do czasu rozwiązania stosunku pracy (art. 70 § 2 KP). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje również tak zwaną premię regulaminową. O tym, czy premia stanowiła składnik wynagrodzenia decyduje jej charakter i rodzaj, a to wynika z postanowień regulaminu wynagradzania (premiowania) dotyczących przesłanek nabycia do niej prawa.

Prawidłowo zatem postąpił Sąd Apelacyjny poszukując w regulaminie premiowania odpowiedzi na pytanie, czy powodowi przysługiwała premia miesięczna w okresie wypowiedzenia (w rozumieniu art. 70 § 2 KP). Analiza przepisów regulaminu dokonana przez ten Sąd nie budzi zastrzeżeń. Świadczenie nazywane premią miewa różnorodny charakter. Samo nazwanie świadczenia premią o charakterze „zadaniowo - uznaniowym” (§ 3 ust. 2 regulaminu) nie przesądza o jego charakterze. Premia, do której pracownik nabywa prawo, jeżeli nie zajdą wyjątkowe, określone w regula-

minie okoliczności, jest w istocie rzeczy składnikiem wynagrodzenia. Z porównania § 3 z § 6 regulaminu wynika wniosek taki, jaki przedstawił Sąd Apelacyjny, a nie taki, jaki sugerowany jest w kasacji. Słusznie podkreślił Sąd, że regulamin nie zawiera postanowienia o przysługiwaniu premii miesięcznej tylko w miesiącach, kiedy pracownik świadczy pracę. Wniosek taki nie wypływa z treści § 3, w myśl którego premie są przyznawane pracownikom wykonującym swe obowiązki sumiennie i rzetelnie. Porównanie tego postanowienia z § 5 (zgodnie z którym pracownik może być pozbawiony premii w całości lub w części, jeżeli niesumiennie albo nierzetelnie wykonuje swe obowiązki) wyraźnie świadczy o tym, że są to przepisy określające tak zwane reduktory, czyli okoliczności, w których premia wyjątkowo nie przysługuje. Nie wynika z nich zasada przysługiwania premii tylko za miesiące rzeczywistego świadczenia pracy. Przeczy temu treść § 6, w którym uregulowano wysokość premii za czas nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu bezpłatnego i wypoczynkowego, ćwiczeń wojskowych, szkoleń itd. W takich przypadkach premia należy się w całości lub w części. Przepis § 6 regulaminu nie dotyczy powodu, gdyż nie można powiedzieć, że był on nieobecny w pracy. Powód nie świadczył pracy, ponieważ był w spornym okresie pracownikiem odwołanym i pozostawał w okresie tak zwanego wypowiedzenia (art. 70 § 2 KP). Pracownik w takiej sytuacji z reguły nie świadczy pracy na dotychczasowym stanowisku (świadczenie pracy na innym stanowisku uregulowane jest w art. 71 KP, co jednak nie ma związku z rozpoznawaną sprawą). Mimo tego pracownik odwołany ze stanowiska ma zgodnie z art. 70 § 2 KP, prawo do wynagrodzenia takiego, jakie przysługiwało mu przed odwołaniem. Przepis ten wyłącza zatem w odniesieniu do pracownika odwołanego regulację z art. 81 § 1 KP. Ten ostatni przepis nie miał wobec tego zastosowania również z tej przyczyny.

Kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, podlegała zatem oddaleniu (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====