

Wyrok z dnia 26 kwietnia 2011 r.

II PK 302/10

1. Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ k.p.) zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.

2. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy, to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie.

3. Okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 167¹ k.p. należy liczyć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.

4. Pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik - zachowując prawo do wynagrodzenia - nie ma obowiązku świadczenia pracy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 kwietnia 2011 r. sprawy z powództwa Wojciecha K. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 22 czerwca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 24 lutego 2010 r. [...] oddalił powództwo Wojciecha K. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz z tego tytułu kwoty 20.000 zł za 67 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód Wojciech K. był zatrudniony w pozwanej Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego - Centrali w W. w okresie od 16 maja 1991 r. do 31 grudnia 2001 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora Biura [...] KRUS. Od 1 stycznia 2002 r. powód objął stanowisko zastępcy Prezesa KRUS i pełnił tę funkcję do 30 stycznia 2008 r. W okresie od 31 stycznia 2008 r. do 31 maja 2008 r. pracował jako radca Prezesa KRUS. W dniu 1 czerwca 2008 r. został powołany na stanowisko dyrektora Biura [...] KRUS.

W dniu 21 października 2008 r. pracodawca odwołał powoda ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS, zaznaczając, że odwołanie to jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Okres wypowiedzenia miał upłynąć 31 stycznia 2009 r. Pracodawca oświadczył, że oznacza to również zakończenie stosunku pracy powoda z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego wynikającego z umowy o pracę z 16 maja 1991 r. W okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia i jednocześnie - na podstawie art. 167¹ k.p. - zobowiązał powoda do wykorzystania w tym okresie należnego urlopu wypoczynkowego (bieżącego oraz zaległego) proporcjonalnie do czasu zatrudnienia.

W chwili odwołania ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS powodowi przysługiwało prawo do 91 dni urlopu wypoczynkowego. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za 24 dni urlopu wypoczynkowego za 2008 r. i 3 dni urlopu wypoczynkowego za 2009 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 70 § 1 i 2 k.p. organ, który powołał pracownika na określone stanowisko, może go z tego stanowiska odwołać w każdym

czasie, bez podania przyczyny. Odwołanie równoznaczne jest z wypowiedzeniem umowy o pracę. Organowi odwołującemu przysługuje prawo natychmiastowego pozbawienia odwołanego pracownika możliwości wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych - także wówczas, gdy odwołanie następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Odwołany pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczenie woli pracodawcy o odwołaniu powoda ze stanowiska dotarło do niego 21 października 2008 r. Okres wypowiedzenia rozpoczął bieg 21 października 2008 r. i trwał do 31 stycznia 2009 r., a więc w czasie wypowiedzenia powód mógł wykorzystać 64 z przysługujących mu w dniu odwołania 91 dni urlopu wypoczynkowego. Za pozostałe 27 dni, w tym 24 dni urlopu zaległego za 2008 r. i 3 dni urlopu bieżącego (proporcjonalnego) za 2009 r., pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny. Zdaniem Sądu Rejonowego, pracodawca miał prawo nałożyć na powoda obowiązek wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego. Wprawdzie z art. 70 i 71 k.p. wynika, że w okresie wypowiedzenia pracownik odwołany ze stanowiska nie ma obowiązku świadczenia pracy i przysługuje mu za ten okres wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu przed odwołaniem, jednak nic nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca udzielił pracownikowi w tym czasie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.. Okoliczność, że w okresie wypowiedzenia powód nie był zobowiązany do świadczenia pracy (art. 71 k.p.), mimo nabycia za ten okres prawa do wynagrodzenia (art. 70 k.p.), nie mogła stanowić przeszkody do udzielenia mu urlopu wypoczynkowego w tym czasie.

Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518), zgodnie z którym brak obowiązku wykonywania pracy przez odwołanego pracownika w okresie wypowiedzenia nie jest przeszkodą do udzielenia mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy podkreślił, że ustawowe zwolnienie odwołanego pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie oznacza swobody pracownika w dysponowaniu czasem w okresie wypowiedzenia i nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub z czasem wolnym od pracy w rozumieniu np. art. 14 k.p., w który ingerencja pracodawcy nie jest dopuszczalna. Korzystanie zatem przez odwołanego pracownika ze zwolnienia od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie sprzeciwia się udzieleniu mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego, gdyż czas ten nie został prze-

znaczony na jakiś określony cel, z którym sprzeczne byłoby korzystanie z urlopu wypoczynkowego.

Przepis art. 171 k.p., z którego powód wywodzi swoje roszczenie, ustanawia odstępstwo od wyrażonej w art. 152 § 1 k.p. zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego „w naturze”. Określa on w sposób wyczerpujący przypadki, w których istnieje możliwość zastąpienia urlopu ekwiwalentem pieniężnym, stanowiącym jednorazowe świadczenie ze stosunku pracy. Skoro powód miał w chwili odwołania prawo do 91 dni urlopu wypoczynkowego, z czego 64 dni, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wykorzystał w okresie wypowiedzenia, a za pozostałe 27 dni pracodawca wypłacił mu ekwiwalent pieniężny, to dalsze roszczenia powoda o należność pieniężną z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego należało uznać za bezzasadne.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniósł powód, zarzucając naruszenie art. 171 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie oraz art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na niezapoznaniu się z aktami osobowymi powoda i nieprzeprowadzeniu dowodów z dokumentów zgromadzonych w tych aktach oraz na wydaniu orzeczenia w oparciu jedynie o kserokopie dokumentów dołączonych do pism procesowych, które to kopie nie są dokumentami. Apelujący zarzucił także naruszenie art. 227 k.p.c., przez pominięcie faktu przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pracodawcy prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z 13 sierpnia 2009 r. [...].

W uzasadnieniu apelacji powód zakwestionował przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że strony łączył tylko jeden stosunek pracy; z tego błędnego założenia Sąd wywiódł nieprawidłowe wnioski, które stały się przesłankami błędnego rozstrzygnięcia w sprawie. Zdaniem skarżącego ze stroną pozwaną łączyły go dwa równoległe stosunki pracy. Jeden - powstały na podstawie powołania (na stanowisku dyrektora Biura [...] KRUS), drugi zaś - powstały w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą 16 maja 1991 r. (ostatnio na stanowisku radcy Prezesa KRUS). Obydwa te stosunki pracy pozostawały w mocy w dniu wręczenia powodowi odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem, to jest 21 października 2008 r. Według powoda, pozwany pracodawca nie miał prawa, zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia po odwołaniu ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS, nakładać na niego jednocześnie obowiązek wykorzystania w tym czasie

urlopu wypoczynkowego, nie wskazując przy tym w formie pisemnej konkretnego terminu, w którym pracownik powinien ten urlop wykorzystać. Nielogiczne jest ponadto uznanie, że w okresie wypowiedzenia po odwołaniu pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a jednocześnie przyjęcie, że pracodawca mógł mu udzielić w tym czasie urlopu wypoczynkowego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie podnosząc, że w treści odwołania powoda ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS został na niego nałożony obowiązek wykorzystania bieżącego i zaległego urlopu wypoczynkowego w terminach wskazanych w piśmie skierowanym do powoda w dniu 22 października 2008 r. Termin ten obejmował okres od 22 października 2008 r. do 30 stycznia 2009 r. W okresie tym powód nie mógł wykorzystać całego zaległego i bieżącego urlopu, dlatego za pozostałe 27 dni urlopu, tj. 24 dni urlopu zaległego za 2008 r. i 3 dni urlopu bieżącego za 2009 r., pracodawca wypłacił mu należny ekwiwalent. Bez znaczenia dla sprawy było, czy powód pozostawał równolegle w dwóch stosunkach zatrudnienia ze stroną pozwaną, czy tylko w jednym - z powołania, albowiem powodowi zawsze przysługiwałoby tylko jedno prawo do urlopu wypoczynkowego, którego udzielenie za zaległy okres, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006 r., I PKN 124/05 (OSNP 2006 nr 23-24, poz. 354), mogło nastąpić nawet bez zgody pracownika.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 22 czerwca 2010 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy stwierdził, że przedmiotu sporu nie stanowiła kwestia wręczenia powodowi odwołania z zajmowanego stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, daty dokonania tej czynności, jak również liczby dni zaległego i bieżącego urlopu, jaki przysługiwał powodowi w chwili odwołania ze stanowiska, wreszcie złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia co do zobowiązania powoda do wykorzystania należnego mu urlopu w naturze w okresie wypowiedzenia. Spór koncentrował się wokół zastosowania do ustalonego stanu faktycznego konkretnych przepisów prawa, które - w ocenie powoda - stanowiły podstawę zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bez możliwości skierowania go w tym czasie przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy. Spór dotyczył zatem możliwości zastosowania w ustalonym stanie faktycznym art. 167¹ k.p., co w istocie powód kwestionował, choć w apelacji nie zarzucił wprost naruszenia przez Sąd Rejonowy tego przepisu. Zgodnie z jego brzmieniem, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany

wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z art. 155¹ k.p. Zgodnie ze stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, urlopu zaległego nie uwzględnia się przy ustalaniu wymiaru udzielonego urlopu proporcjonalnego z art. 155¹ k.p.

W prawie pracy obowiązuje zasada, zgodnie z którą urlop wypoczynkowy powinien być udzielany pracownikowi przede wszystkim w naturze. Zapłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy jest wyjątkiem od tej zasady, co potwierdza art. 171 § 3 k.p., który dopuszcza możliwość zawarcia terminowej umowy o pracę w celu zaspokojenia w naturze urlopowych uprawnień pracownika. Z tych przyczyn w okresie wypowiedzenia pracodawca może udzielić pracownikowi całego urlopu zaległego oraz urlopu bieżącego - proporcjonalnie do okresu pracy u niego w danym roku kalendarzowym (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 310).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w okresie wypowiedzenia pracownik, na zasadzie zawartego z pracodawcą porozumienia, może być zwolniony z obowiązku wykonywania pracy i jest to sytuacja odmienna od udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, choć wykazuje pewne podobieństwa. W obydwu przypadkach pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy i nie musi pozostawać w gotowości do pracy. W celu odróżnienia urlopu wypoczynkowego od innego zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia konieczne jest wyraźne udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, co w przypadku powoda nastąpiło przez pisemne zobowiązanie go w akcie odwołania do wykorzystania urlopu wypoczynkowego po wręczeniu wypowiedzenia, ze wskazaniem okresu urlopu również na piśmie.

Sąd Najwyższy wyraził już w swoim orzecznictwie stanowisko, że zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 71 k.p.) i nabywanie za czas zwolnienia prawa do wynagrodzenia (art. 70 § 2 k.p.) nie jest przeszkodą do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym czasie. Ustawowe zwolnienie odwołanego pracownika od obowiązku świadczenia pracy nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub czasem wolnym od pracy w rozumieniu art. 14 k.p., w który ingerencja pracodawcy nie jest - co do zasady - dopuszczalna (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 458). Korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od świadczenia

pracy nie sprzeciwia się udzieleniu mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego, gdyż czas ten nie został przeznaczony na cel, z którym w sprzeczności pozostawałby wypoczynek. Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, podczas którego został on zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, nie stanowi naruszenia art. 8 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518).

Już przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy art. 167¹ (tj. przed 1 stycznia 2003 r.) pracownik miał obowiązek wykorzystania w okresie wypowiedzenia całego zaległego urlopu oraz tej części urlopu bieżącego, która zgodnie z planem urlopów miała przypaść na okres wypowiedzenia, co dotyczyło również odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem, także w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2006 r., II PK 49/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 347).

Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut skarżącego, że pozwany pracodawca nie miał prawa, zwalniając powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jednocześnie nakładać na niego obowiązek wykorzystania w tym czasie urlopu, gdyż taka praktyka jako zgodna z obowiązującymi przepisami i ich wykładnią, jest dopuszczalna. Jako chybiony Sąd drugiej instancji ocenił także zarzut nieuwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z 13 sierpnia 2009 r. [...], gdyż dla przedmiotu niniejszego sporu orzeczenie to nie miało znaczenia.

Sąd Okręgowy uznał także za bezpodstawne twierdzenia apelującego, iż dla rozstrzygnięcia sprawy powinno mieć znaczenie to, że powoda ze stroną pozwaną łączyły dwa równoległe stosunki pracy, pozostające w mocy w dniu wręczenia mu odwołania: jeden wynikający z powołania na stanowisko dyrektora Biura [...] KRUS, drugi wynikający z umowy o pracę na stanowisku radcy Prezesa KRUS. Przedmiotem rozpoznawanej sprawy nie było żądanie ustalenia, że strony łączyły dwa pozostające równoległe w mocy stosunki pracy. Dla oceny zarzutów zawartych w apelacji jak i dla przedmiotu sporu nie miało to żadnego znaczenia, ponieważ powód domagał się zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ze stosunku pracy powstałego na podstawie powołania, podnosząc, że w chwili wręczenia mu odwołania nabył prawo do 91 dni urlopu wypoczynkowego zaległego i bieżącego, które nie wynika wszakże ze zsumowania urlopów nabytych z różnych stosunków

pracy. Dlatego zarzut, że strony łączyły dwa równoległe stosunki pracy, nie miał znaczenia dla oceny prawidłowości zaskarżonego wyroku.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) błędnej wykładni art. 30 § 1 k.p. i art. 68² § 1 k.p. polegającej na dopuszczeniu możliwości przekształcenia na mocy jednostronnej czynności pracodawcy stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie powołania, mimo że zawarciu umowy o pracę oraz wręczeniu aktu powołania kreują dwa odrębne stosunki pracy, w szczególności stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się poprzez wręczenie powołania, zaś stosunek pracy może się rozwiązać jedynie w przypadkach wymienionych enumeratywnie w art. 30 § 1 k.p., przy czym przepisy prawa nie dopuszczają możliwości przekształcenia jednego stosunku w drugi, b) niewłaściwego zastosowania art. 171 § 1 k.p., przez stwierdzenie braku przesłanek do wypłaty dochodzonego pozwem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w naturze, pomimo rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 16 maja 1991 r., niewykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego w naturze przed rozwiązaniem umowy o pracę oraz pomimo tego, że powodowi nigdy nie wypłacono ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynikający ze stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę, zaś rozważania Sądu Okręgowego dotyczyły wyłącznie uprawnień do urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ramach stosunku powstałego na podstawie powołania z dniem 1 czerwca 2008 r.; c) błędnej wykładni art. 167¹ k.p., polegającej na przyjęciu, że: (-) w okresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi można udzielić urlopu wypoczynkowego wynikającego z innego stosunku pracy; (-) „udzielenie urlopu wypoczynkowego” przez pracodawcę zachodzi, gdy pracodawca jedynie „zobowiązał” pracownika do wykorzystania tego urlopu nie wskazując okresu, kiedy wykorzystanie urlopu ma nastąpić, wymiaru urlopu oraz - w przypadku, gdy strony łączył więcej niż jeden stosunek pracy - z którego stosunku pracy urlop zostaje udzielony; (-) pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy, nawet gdy pracodawca mu takiego urlopu nie udzielił; (-) zobowiązanie przez pracodawcę pracownika do wykorzystania w okresie wypowiedzenia stosunku pracy urlopu wypoczynkowego w naturze może nastąpić także w okresie dobrowolnego zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w ramach umowy o pracę; d) niewłaściwego zastoso-

wania art. 167¹ k.p. w związku z art. 70 § 2 k.p., poprzez uznanie możliwości udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy podczas wypowiedzenia stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę, podczas gdy przepisy te dotyczyć mogą co najwyżej udzielenia urlopu wypoczynkowego w trakcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania; e) błędnej wykładni art. 167¹ k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., przez przyjęcie, że okres wypowiedzenia stosunku pracy, w którym pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, rozpoczyna swój bieg w dniu wręczenia pracownikowi wypowiedzenia, podczas gdy z art. 167¹ k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wynika możliwość udzielenia pracownikowi urlopu jedynie w okresie wypowiedzenia, którym jest - w przypadku wypowiedzenia liczonego w miesiącach - pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym wręczono wypowiedzenie, nie zaś wcześniejszy dzień doręczenia wypowiedzenia; f) błędnej wykładni art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że w dniu wręczenia powodowi odwołania rozpoczął bieg termin wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 16 maja 1991 r.; g) niezastosowaniu art. 155¹ § 1 pkt 2 lit. a k.p. w związku z art. 155¹ § 2¹ k.p. i wynikającej z nich zasady proporcjonalności wymiaru urlopu w danym roku do okresu zatrudnienia u pracodawcy w tym roku, co doprowadziło do błędnego ustalenia wymiaru przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego za okres zatrudnienia u pozwanego na podstawie powołania w 2008 r.; h) niezastosowaniu art. 155² § 2 k.p. w związku z art. 155² § 1 pkt 1 k.p. przy obliczaniu wymiaru urlopu należnego powodowi w 2008 r. z tytułu stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę; i) niezastosowaniu art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. przy obliczaniu wymiaru urlopu należnego powodowi w 2009 r. z tytułu stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę; 2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie zgłoszonego przez powoda w postępowaniu przed Sądami pierwszej i drugiej instancji dowodu z dokumentów znajdujących się w pełnych aktach osobowych powoda oraz aktach sprawy prowadzonej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie [...], pomimo formalnego dopuszczenia tego dowodu na rozprawie w dniu 24 lutego 2010 r. oraz istotnego znaczenia tego dowodu dla rozstrzygnięcia sprawy, gdy nie zaszły okoliczności przewidziane w art. 217 § 2 k.p.c., dopusz-

czające możliwość pominięcia dowodu przez sąd (okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub powoływanie dowodów następuje jedynie dla zwłoki), co doprowadziło do pominięcia istotnej okoliczności, że pomiędzy powodem i stroną pozwaną istniały dwa stosunki pracy: na podstawie powołania w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 stycznia 2009 r. oraz na podstawie umowy o pracę od 16 maja 1991 r. do 31 stycznia 2009 r., oraz że w dacie orzekania przez Sądy obu instancji wyrok Sądu Rejonowego przywracający powoda do pracy był już prawomocny (na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie - Sądu Pracy z dnia 24 lutego 2010 r. [...]), przez co Sąd naruszył obowiązek ustalenia uprawnień pracowniczych związanych z każdym stosunkiem pracy z osobna, w tym prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zaś nieprzeprowadzenie wskazanych dowodów doprowadziło do oddalenia roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy wynikający z umowy o pracę; b) art. 224 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez zamknięcie rozprawy pomimo nieprzeprowadzenia zgłoszonych przez powoda dowodów z dokumentów znajdujących się w pełnych aktach osobowych powoda oraz aktach sprawy prowadzonej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia [...], co doprowadziło do pominięcia faktu, że pomiędzy powodem i stroną pozwaną istniały dwa stosunki pracy; c) art. 365 § 1 k.p.c., wskutek jego niezastosowania i pominięcia prejudycjalnego związania Sądu Okręgowego prawomocnym wyrokiem w sprawie [...], a w konsekwencji dokonania odmiennej oceny prawnej zagadnienia będącego przedmiotem sporu niż zawarta w prejudykacie; Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w sprawie [...] rozstrzygnął kwestię istnienia dwóch stosunków pracy łączących strony i wyrokiem z 13 sierpnia 2009 r. przywrócił powoda do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę z 16 maja 1991 r., w wyniku czego rozstrzygnięty został co do zasady spór o charakter przedmiotowego świadczenia, co implikowało obowiązek ustalenia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty na podstawie umowy o pracę odrębnie od uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy z powołania powstałego 1 czerwca 2008 r.; d) art. 382 k.p.c., poprzez pominięcie materiału dowodowego w postaci treści wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia, w sprawie [...], pomimo że Sąd pierwszej instancji postanowił dopuścić dowód z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy [...], a powód załączył do apelacji kserokopię wyroku Sądu Rejonowego przywracającego powoda do pracy, oraz Sądowi drugiej instancji było wiadome, że wyrok ten jest prawomocny,

gdyż 24 lutego 2010 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XII Wydział Pracy, w sprawie [...] oddalił apelację strony pozwanej; poprzez zaliczenie do materiału dowodowego rzekomego pisma strony pozwanej do powoda z 22 października 2008 r., w którym - jak twierdziła pozwana - pracodawca wskazał powodowi termin wykorzystania urlopu, pomimo że takiego pisma nie ma w aktach sprawy, nigdy nie zostało powodowi doręczone, a także istnienia takiego pisma nie potwierdził w swoich ustaleniach Sąd pierwszej instancji; e) art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez wyrokowanie w sprawie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, tj. oddalenie roszczeń powoda przy błędnym przyjęciu, że powód dochodzi roszczeń ze stosunku pracy powstałego w wyniku powołania, gdy tymczasem przedmiotem roszczeń powoda był ekwiwalent za niewykorzystany w naturze urlop wynikający ze stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę z 16 maja 1991 r.; f) art. 386 § 4 k.p.c., poprzez oddalenie apelacji, pomimo że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż wyrokował jedynie co do ewentualnych roszczeń powoda wynikających ze stosunku pracy z powołania, gdy tymczasem przedmiotem roszczeń powoda był ekwiwalent za niewykorzystany w naturze urlop wynikający ze stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę z 16 maja 1991 r.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że art. 167¹ k.p. budzi poważne wątpliwości w zakresie, w jakim dotyczy sposobu i formy udzielenia urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę, która to kwestia ma istotne znaczenie z punktu widzenia pewności prawa w relacjach pracownik-pracodawca, a pomimo tego nie doczekała się analizy w orzecznictwie. Rozstrzygnięcia wymaga, czy gdy pracodawca „zobowiązuje” pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, nie wskazując jednocześnie jego granic czasowych, liczby dni do wykorzystania oraz - w przypadku gdy pracodawcę i pracownika łączy więcej niż jeden stosunek pracy - którego z tych stosunków obowiązek wykorzystania urlopu dotyczy, oznacza to, że „udzielił” pracownikowi urlopu w rozumieniu art. 167¹ k.p. Odpowiedź na powyższe pytanie ma znaczenie zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy, jednakże cel tego

zwolnienia jest wyraźnie określony - jest nim wypoczynek pracownika. Natomiast zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia ma do zrealizowania inny cel. Dla odróżnienia urlopu wypoczynkowego od innego zwolnienia w okresie wypowiedzenia konieczne jest wyraźne udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez wskazanie jego granic czasowych, wówczas pozostała część okresu wypowiedzenia może być traktowana jako zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z innych przyczyn niż wypoczynek.

Zdaniem skarżącego, udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego stosownie do art. 167¹ k.p. powinno nastąpić w taki sposób, aby pracownik miał świadomość, że udzielony mu został urlop wypoczynkowy. Udzielając urlopu wypoczynkowego, pracodawca powinien w szczególności określić termin rozpoczęcia i zakończenia udzielonego urlopu wypoczynkowego, liczby dni do wykorzystania oraz - w przypadku gdy pracodawcę i pracownika łączy więcej niż jeden stosunek pracy - określić powyższe kwestie w odniesieniu do każdego z tych stosunków pracy. Samo ogólne stwierdzenie, że pracodawca „zobowiązuje” pracownika do wykorzystania „nałego mu urlopu” kryteriów tych nie spełnia.

Skarżący podniósł, że wykładni wymaga art. 167¹ k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zakresie określenia, od kiedy rozpoczyna swój bieg okres wypowiedzenia, podczas którego dopuszczalne jest udzielenie pracownikowi urlopu na podstawie art. 167¹ k.p. - czy od dnia wręczenia pracownikowi wypowiedzenia (bądź odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem), czyli od dnia dotarcia do adresata oświadczenia woli w ten sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czy też - w przypadku wypowiedzenia liczonego w miesiącach - z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym wręczono wypowiedzenie, nie zaś z (wcześniejszym) dniem doręczenia wypowiedzenia. Rozważane mogą tu być dwa warianty. Pierwszy zakładający, że okres wypowiedzenia biegnie od dnia wręczenia wypowiedzenia (bądź odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem, dotyczącego stosunku pracy z powołania), czyli od dnia dotarcia do adresata oświadczenia woli w ten sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Podstawą takiej interpretacji byłby art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z drugim poglądem, okres wypowiedzenia rozpocząłby się - w przypadku wypowiedzenia liczonego w miesiącach - z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym wręczono wypowiedzenie, nie zaś z wcześniejszym dniem doręczenia wypowiedzenia. Za tym ostatnim poglądem opo-

wiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 8 listopada 1988 r., I PRN 48/88 (PiZS 1989 nr 2, s. 69). Skarżący opowiedział się za interpretacją, która uznaje, że okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącach rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca, a nie z dniem złożenia przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Za powyższą wykładnią przemawia ujęcie okresu wypowiedzenia w przepisach Kodeksu pracy jako ściśle określonego, wynoszącego np. tydzień, miesiąc lub ich wielokrotność, który nie może być zmieniony jednostronną decyzją jednej ze stron stosunku pracy. Przyjęcie stanowiska odmiennego powodowałoby, że długość okresu wypowiedzenia i związane z tym konsekwencje prawne zależałyby od decyzji jednej ze stron stosunku pracy. Jedynie w tak rozumianym „okresie wypowiedzenia” dopuszczalne jest - zdaniem skarżącego - zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Skarżący podniósł, że w sprawie istnieje również potrzeba wykładni art. 167¹ k.p. z uwagi na rozbieżności w orzecznictwie w kontekście dopuszczalności udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia stosunku pracy urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy decyzją pracodawcy pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W sytuacji osób odwołanych ze stanowiska zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy wynika z art. 71 k.p., a nie z jednostronnej i dobrowolnej decyzji pracodawcy. Inaczej jednak przedstawia się sytuacja pracownika, którego łączy z pracodawcą stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, a którego pracodawca swoją decyzją zawartą w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy zwolnił z obowiązku świadczenia pracy. Wykładni w zakresie stosowania prawa wymaga dopuszczalność późniejszego (tj. w czasie trwającego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy) nakazania pracownikowi, bez jego zgody, aby w tym samym okresie wykorzystał on (bieżący i zaległy) urlop wypoczynkowy. W wyroku z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518) Sąd Najwyższy uznał, że brak obowiązku wykonywania pracy przez odwołanego pracownika w okresie wypowiedzenia (art. 71 k.p.) nie jest przeszkodą do udzielenia mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99 (OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 458) pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy wskutek odwołania ze stanowiska (art. 71 k.p.) może być zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego. Powyższy pogląd aprobuje również niektórzy przedstawiciele doktryny. Pojawiły się głosy odmienne, wyrażone chociażby w treści

orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05 (OSA z 2006, nr 8, poz. 26), zgodnie z którym „okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie jest równoznaczny (jakościowo i pojęciowo) z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie może bez zgody pracownika nakazać, aby w tym samym okresie wykorzystał on urlop wypoczynkowy”.

Zdaniem skarżącego działania pracodawcy, który wypowiedając umowę o pracę dobrowolnie zwalnia pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z obowiązku świadczenia pracy, a następnie „zobowiązuje” go do wykorzystania w tym samym czasie urlopu wypoczynkowego, nie powinny korzystać z ochrony prawnej. Takie działania pracodawcy są bowiem ze sobą sprzeczne i powodują niepewność pracownika co do przysługujących mu praw.

Odpowiedź na skargę kasacyjną w imieniu strony pozwanej złożył jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Naruszenie zaskarżonym wyrokiem prawa materialnego było następstwem uznania przez Sąd Okręgowy za decydujące o sposobie rozstrzygnięcia sprawy zatrudnienia powoda w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie powołania. Stosunkowi pracy z powołania poświęcił Sąd Okręgowy zasadniczą uwagę w swoich rozważaniach. Tymczasem, jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, powód był zatrudniony na podstawie powołania zaledwie przez osiem miesięcy - od 1 czerwca 2008 r. do 31 stycznia 2009 r. - a pozostały okres zatrudnienia wynikał z umowy o pracę zawartej przez strony 16 maja 1991 r., która uległa rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia w tym samym czasie. Na „uzbieranie” 91 dni zaległego urlopu (tyle niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługiwało powodowi w chwili odwołania i jednoczesnego wypowiedzenia umowy o pracę) wpływ miało przede wszystkim zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i dlatego przede wszystkim do wypowiedzenia umownego stosunku pracy powinna zostać odniesiona ocena zastosowania przez pracodawcę art. 167¹ k.p., regulującego instytucję udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia niewykorzystanego urlopu.

Z większością argumentów prawnych przedstawionych w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku - dotyczących możliwości zastosowania przez pracodawcę, po odwołaniu pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, w okresie biegnącego wypowiedzenia, art. 167¹ k.p. - należy się zgodzić. Byłyby one nie do podważenia, gdyby powód był zatrudniony w chwili odwołania wyłącznie na podstawie powołania i gdyby pracodawca zobowiązał go do wykorzystania, w okresie wypowiedzenia po odwołaniu ze stanowiska, zaległego i bieżącego urlopu związanego ze stosunkiem pracy z powołania (a także ewentualnie zaległego i bieżącego urlopu za okres zatrudnienia poprzedzający powołanie, gdyby powód był zatrudniony ostatnio tylko na tej podstawie). Pominięcie przez Sąd Okręgowy okoliczności „równoległego” zatrudnienia powoda u tego samego pracodawcy także na podstawie umowy o pracę wpłynęło ostatecznie na dobór przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentacji. Sąd Okręgowy nie odniósł się do skutków wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Nie można w obecnym stanie sprawy wykluczyć, że wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu (prawidłowe było oddalenie powództwa o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za urlop), jednak brak wystarczających ustaleń faktycznych i ocen prawnych dotyczących zasadniczej kwestii, związanej z zatrudnieniem powoda także na podstawie umowy o pracę, nie pozwala na oddalenie skargi kasacyjnej.

2. Sąd Okręgowy przyjął założenie, że powód domagał się zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ze stosunku pracy powstałego na podstawie powołania. Założenie to budzi zasadnicze zastrzeżenia, ponieważ z podstawy faktycznej roszczeń powoda (przedstawionej w pozwie oraz w jego zeznaniach złożonych przed Sądem pierwszej instancji), a także z treści apelacji nie wynikało jednoznacznie, że domaga się on wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty tylko w czasie trwania stosunku pracy z powołania (powód przed Sądem Rejonowym i Sądem Okręgowym występował bez profesjonalnego pełnomocnika). Przyjęcie powyższego założenia nie daje się również pogodzić z okresem trwania stosunku pracy z powołania (od 1 czerwca 2008 r. do 31 stycznia 2009 r., czyli przez osiem miesięcy), w takim czasie powód nie mógł nabyć uprawnienia do 91 dni niewykorzystanego „w naturze” urlopu wypoczynkowego. Brak odebrania od powoda wyraźnego oświadczenia co do podstawy faktycznej powództwa (w tym co do tego, którego stosunku pracy - wynikającego z umowy czy też z powołania - dotyczy roszczenie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego) obciąża przede wszystkim Sąd

Rejonowy, jednak niewyjaśnienie tej kwestii zaważyło ostatecznie na błędnym rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd Okręgowy.

W podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku nie zostały również uwzględnione istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, wynikające z wyroków Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z 13 sierpnia 2009 r. [...] (przywracającego powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy wynikających z umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r.) oraz Sądu Okręgowego w Warszawie z 24 lutego 2010 r. [...] (oddalającego apelację strony pozwanej od wyroku przywracającego powoda do pracy). Nie można podzielić poglądu Sądu Okręgowego, przyjętego w zaskarżonym wyroku, że wyroki wydane w sprawie o przywrócenie powoda do pracy nie miały znaczenia dla przedmiotu niniejszego procesu. Miały o tyle, o ile wynikało z nich jednoznacznie i w sposób wiążący dla sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, że powód pozostawał ze stroną pozwaną w dwóch równoległych stosunkach pracy - stosunek pracy z powołania został skutecznie rozwiązany w wyniku odwołania dokonanego 21 października 2008 r., stosunek pracy wynikający z umowy o pracę został, co prawda, rozwiązany oświadczeniem o jego wypowiedzeniu złożonym w tym samym piśmie pracodawcy z 21 października 2008 r., jednak ze względu na naruszenie przez stronę pozwaną przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (przede wszystkim art. 30 § 4 k.p.) został reaktywowany powyższymi wyrokami [...]. Wyrokami wydanymi w sprawie o przywrócenie do pracy Sądy rozpoznające niniejszą sprawę były związane (art. 365 § 1 k.p.c.), co najmniej w zakresie przesądzenia, że powoda i stronę pozwaną łączyły równoległe dwa stosunki pracy wynikające z umowy o pracę i z powołania.

3. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy błędnego założenia, że powód domaga się zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ze stosunku pracy powstałego na podstawie powołania oraz że wyrok przywracający powoda do pracy na warunkach umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r. nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w niniejszej sprawie, doprowadziło do przedwczesnego wydania zaskarżonego orzeczenia, nieopartego na wystarczających ustaleniach faktycznych i ocenach prawnych. W konsekwencji stało się to przyczyną jego uchylenia przez sąd kasacyjny w celu dokonania koniecznych i stanowczych ustaleń odnoszących się bezpośrednio do roszczeń zgłoszonych przez powoda (opisanych szczerunkowo w pozwie i apelacji), z uwzględnieniem nietypowego statusu powoda jako pracownika, zatrudnionego przez tego samego pracodawcę jednocześnie na podstawie umowy o pracę i powo-

łania, którego jednocześnie odwołano („wypowiadając” tym samym stosunek pracy z powołania) oraz wypowiedziano mu umowę o pracę, co nastąpiło w wyniku oświadczenia woli pracodawcy dokonanego 21 października 2008 r.

Stwierdzenie przez Sąd Najwyższy, że skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, wynika zatem przede wszystkim z uznania przez Sąd Okręgowy za okoliczność nieistotną dla rozstrzygnięcia sprawy, obejmującej roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, na jakiej podstawie był zatrudniony powód w chwili rozwiązywania z nim stosunku pracy - czy tylko na podstawie powołania, czy także (równolegle) na podstawie umowy o pracę, a także - którego z tych stosunków pracy dotyczyło roszczenie o wypłatę ekwiwalentu. Kwestia ta miała zasadnicze znaczenie dla prawidłowego zastosowania przepisów o udzieleniu pracownikowi przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego (art. 167¹ k.p.), co z kolei wpływało na ustalenie, co do ilu dni zaległego urlopu wypoczynkowego pracodawca zastosował prawidłowo (zgodnie z prawem) i skutecznie (z punktu widzenia wpływu na rozmiar roszczenia o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego) konstrukcję z art. 167¹ k.p., i czy w takiej sytuacji pozostały jeszcze jakieś dni niewykorzystanego „w naturze” urlopu wypoczynkowego (należnego pracownikowi w związku z każdym z łączących go z pracodawcą stosunków pracy), za które pracownik powinien otrzymać ekwiwalent.

4. O tym, że powód był zatrudniony u tego samego pozwanego pracodawcy równolegle zarówno na podstawie umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r. (ostatnio - do 31 maja 2008 r. - na stanowisku radcy Prezesa KRUS), jak i na podstawie powołania z 1 czerwca 2008 r. (na stanowisko dyrektora Biura [...] KRUS), może świadczyć choćby treść pisma pracodawcy z 21 października 2008 r., w którym zawarto jednocześnie (zgodne z prawem) oświadczenie o odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS oraz (naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, ale skuteczne) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 16 maja 1991 r., z dodatkową informacją, że okres wypowiedzenia upływa 31 stycznia 2009 r. zarówno w odniesieniu do stosunku pracy z powołania, jak i stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r. O równoległym pozostawianiu powoda ze stroną pozwaną w stosunku pracy z powołania (który uległ definitywnemu rozwiązaniu w związku z odwołaniem dokonanym 21 października 2008 r.), jak i w umownym stosunku pracy wynikającym z umowy o pracę z 16 maja 1991 r. (który najpierw uległ rozwiązaniu w wyniku niezgodnego z prawem wypowiedzenia, a na-

stępnie został reaktywowany orzeczeniem sądu pracy) świadczyć może również wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z 13 sierpnia 2009 r. [...], przywracający powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku ze stwierdzeniem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę łączącej strony od 16 maja 1991 r., ponieważ w oświadczeniu o wypowiedzeniu tej umowy, złożonym 21 października 2008 r., pracodawca nie podał przyczyny wypowiedzenia.

Przyjęcie, że powód pozostawał ze stroną pozwaną 21 października 2008 r. w dwóch równoległych stosunkach pracy miało znaczenie dla oceny, czy możliwe było udzielenie mu w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego. Wypowiedzenie biegło bowiem prawdopodobnie (wymaga to jednak stanowczego ustalenia i oceny przy ponownym rozpoznaniu sprawy) w tym samym czasie w odniesieniu do obydwu tych stosunków pracy - wynikającego z powołania i z umowy o pracę.

Jeżeli nawet - jak przyjął Sąd Okręgowy - było możliwe udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia po odwołaniu ze stanowiska dyrektora Biura [...] KRUS (por. wyroki Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 458 oraz z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518), to odpowiednich ustaleń faktycznych i ocen prawnych wymagało, czy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powód mógł zostać zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p. w sytuacji złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Na obecnym etapie postępowania nie można też stanowczo stwierdzić (bo nie było to przedmiotem badań, ustaleń i ocen Sądów obydwu instancji), czy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia dotyczyło tylko stosunku pracy z powołania, czy także umownego stosunku pracy.

Twierdzenie powoda, że ekwiwalentu pieniężnego domagał się w związku ze stosunkiem pracy wynikającym z umowy o pracę, a nie z powołania, znajduje usprawiedliwienie choćby w tym, że stosunek pracy z powołania trwał stosunkowo krótko - od 1 czerwca 2008 r., kiedy powód został powołany na stanowisko dyrektora Biura [...] KRUS, do 31 stycznia 2009 r., kiedy upłynął okres wypowiedzenia po odwołaniu go z tego stanowiska. W 2008 r. powód był zatrudniony na podstawie powołania przez siedem miesięcy, a w 2009 r. przez miesiąc - trzymiesięczny okres wypowiedzenia z pewnością pozwalał na udzielenie mu w tym czasie „całego” urlopu wypo-

czynkowego związanego ze stosunkiem pracy z powołania, ale urlop związany z tym stosunkiem pracy nie wyczerpałby pełnego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a zatem rozważenia wymagało, czy jeżeli strona pozwana udzieliła powodowi urlopu - jak twierdziła (co też wymaga stosownego ustalenia i oceny) - za okres od 22 października 2008 r. do 31 stycznia 2009 r., to był to urlop związany ze stosunkiem pracy wynikającym z umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, nie zostało dotąd wystarczająco stanowczo ustalone i rozstrzygnięte przez Sądy obu instancji, którego ze stosunków pracy łączących strony dotyczyła decyzja pracodawcy o udzieleniu powodowi urlopu w okresie wypowiedzenia (jednego czy obydwu), w jakim czasie (na jaki okres - od dnia do dnia) urlop ten został udzielony, ile dni zaległego urlopu zostało w ten sposób wykorzystanych przez powoda w okresie wypowiedzenia (do 31 stycznia 2009 r.) i ile ewentualnie pozostało dni urlopu niewykorzystanych w okresie wypowiedzenia (z obu tych stosunków pracy), za które powód powinien otrzymać ekwiwalent.

5. Powyższe wstępne rozważania pozwalają na podzielenie części zarzutów skargi kasacyjnej. Dotyczy to w szczególności naruszenia art. 167¹ k.p., który stanowi, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Ostatnie zdanie art. 167¹ k.p. pozwala stwierdzić, że pracodawca może udzielić pracownikowi w okresie wypowiedzenia całego zaległego urlopu, jedynie urlopu bieżącego (za rok kalendarzowy, w którym ustaje stosunek pracy) powinien udzielić w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u niego w roku ustania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048). Przepis ten daje pracodawcy swobodę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia poza ustalonym wcześniej planem urlopów (wcześniejszym uzgodnieniem z pracownikiem okresu wykorzystania urlopu wypoczynkowego). Decyzję w tym zakresie podejmuje sam pracodawca, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem. Pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca udzieli mu w tym czasie urlopu. Inaczej mówiąc, udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.

Osobnego rozważenia wymaga kwestia, czy w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można mu udzielić urlopu wypoczynkowego. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest kategorią jed-

nolity. Może ono wynikać z przepisu prawa, jak w przypadku odwołania z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 70 § 2 w związku z art. 71 k.p.). W takiej sytuacji nie ma przeszkód, aby w okresie nieświadczenia pracy pracownik został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 458, z glosą A.Nowaka OSP 2001 nr 1, poz. 13; z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518; z 21 listopada 2006 r., II PK 49/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 347). Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być natomiast wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami umownego stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie (por. K.Rączka [w:] M.Gersdorf, M.Raczkowski, K.Rączka Kodeks pracy. Komentarz, wersja elektroniczna *LexPolonica*, tezy do art. 167¹ k.p., A.Musiąła: Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05, OSA 2007 nr 11, s. 85). Wreszcie może mieć miejsce faktyczne jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, niemające oparcia ani w ustawie, ani w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. W wyroku z 4 marca 2009 r., II PK 202/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231), Sąd Najwyższy stwierdził, że stan taki jest niezgodny z prawem, a jednostronne, bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie trwającego stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę przez wezwanie pracownika do podjęcia i świadczenia pracy - w ten sposób dochodzi do przywrócenia stanu zgodnego z prawem. W przypadku takiego wezwania do podjęcia i świadczenia pracy pracownik ma obowiązek stawienia się w pracy, a pracodawca może następnie na podstawie art. 167¹ k.p. udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, zaś pracownik ma obowiązek wykorzystania tego urlopu.

Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy w tym czasie (zwolnienie urlopowe), jednak cel tego zwolnienia jest w tym przypadku wyraźnie określony - jest nim wypoczynek pracownika. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może być

również zwolniony z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie zawartego przez strony porozumienia, co oznacza, że pracownik musi wyrazić zgodę - choćby dorozumianą, przez każde swoje zachowanie poddające się ocenie według art. 60 k.c. - na zwolnienie go od obowiązku wykonywania pracy). Jest to sytuacja zasadniczo odmienna od udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p. W obydwu wypadkach pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, nie musi także pozostawać w gotowości do pracy. Inny jest jednak cel obu tych rodzajów zwolnień od pracy. W przypadku zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie porozumienia stron umowy o pracę, a więc za zgodą pracownika) celem tym jest odsunięcie pracownika od pracy z powodu braku możliwości zatrudnienia go albo szkodliwości dla pracodawcy świadczenia przez niego pracy w tym czasie. W odróżnieniu od stosunku pracy z powołania, w którym zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wynika bezpośrednio z ustawy, w umownym stosunku pracy pracownik powinien w zasadzie wyrazić zgodę na zwolnienie go z obowiązku wykonywania pracy. Dlatego też, aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 167¹ k.p. od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe), pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.

Rację ma w z związku z tym skarżący, że nie zostały jednoznacznie wyjaśnione przez Sąd Okręgowy następujące kwestie: a) czy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z powołania, w którym powód nie miał obowiązku świadczenia pracy, można było udzielić mu urlopu wypoczynkowego związanego z innym równoległym stosunkiem pracy, w szczególności urlopu wynikającego z umowy o pracę; b) czy jako „udzielenie urlopu wypoczynkowego” przez pracodawcę w rozumieniu art. 167¹ k.p. może być potraktowane „zobowiązanie” pracownika do wykorzystania tego

urlopu, bez wyraźnego sprecyzowania okresu, w jakim wykorzystanie urlopu ma nastąpić (w jakim czasie), wymiaru urlopu (ile dni), oraz bez określenia - w przypadku, gdy strony łączył więcej niż jeden stosunek pracy - z którego stosunku pracy wynikający urlop zostaje w ten sposób udzielony; c) czy zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę mogło nastąpić także w przypadku ewentualnego uzgodnienia przez strony (w sposób wyraźny lub dorozumiany) zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w ramach umownego stosunku pracy.

Uzasadnione okazały się również zarzuty naruszenia art. 155¹ § 1 pkt 2 lit. a k.p. w związku z art. 155¹ § 2¹ k.p., przez niezastosowanie wynikającej z nich zasady proporcjonalności wymiaru urlopu w danym roku do okresu zatrudnienia u pracodawcy w tym roku, co należy powiązać z brakiem ustalenia wymiaru przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego za okres zatrudnienia u pozwanego na podstawie powołania w 2008 r., art. 155² § 2 k.p. w związku z art. 155² § 1 pkt 1 k.p., przez ich niezastosowanie przy obliczaniu wymiaru urlopu należnego powodowi w 2008 r. z tytułu stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę oraz art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p., przez jego niezastosowanie przy obliczaniu wymiaru urlopu należnego powodowi w 2009 r. ze stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę. Powód twierdził, że w myśl porozumienia zawartego z pracodawcą, w okresie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy z powołania przebywał na urlopie bezpłatnym w odniesieniu do umownego stosunku pracy. Twierdzenia dotyczące przebiegu stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę powinny zostać zweryfikowane.

6. Częściowo uzasadnione są również kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Dotyczy to w szczególności naruszenia art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. w wyniku pominięcia przy dokonywaniu ustaleń faktycznych dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy [...] Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o przywrócenie powoda do pracy, pomimo formalnego dopuszczenia tego dowodu na rozprawie w dniu 24 lutego 2010 r. Dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a jego pominięcie doprowadziło do nieuwzględnienia istotnej okoliczności, że pomiędzy powodem i stroną pozwaną istniały równoległe dwa stosunki pracy: wynikający z powołania (w okresie od 1 czerwca

2008 r. do 31 stycznia 2009 r.) oraz wynikający z umowy o pracę (w okresie od 16 maja 1991 r. do 31 stycznia 2009 r.). W dacie orzekania przez Sąd Okręgowy wyrok przywracający powoda do pracy (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z 13 sierpnia 2009 r. [...] oraz wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 24 lutego 2010 r. [...]) były już prawomocne. Pominięcie wyroku przywracającego powoda do pracy sprawiło, że nie doszło do ustalenia uprawnień pracowniczych powoda związanych z każdym stosunkiem pracy z osobna, w tym prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy związany z umową o pracę. Ponadto Sąd Okręgowy prawdopodobnie uwzględnił twierdzenia strony pozwanej co do wysłania do powoda pisma z 22 października 2008 r., w którym - jak twierdziła pozwana - pracodawca wskazał powodowi termin wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, chociaż pismo takie nie zostało złożone do akt sprawy, powód twierdził, że nigdy nie zostało mu doręczone, a istnienia takiego pisma nie potwierdził w swoich ustaleniach Sąd pierwszej instancji.

Usprawiedliwiony jest również zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. w wyniku pominięcia prejudycjalnego związania Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 13 sierpnia 2009 r. [...], który przesądził kwestię pozostawania powoda równolegle w dwóch stosunkach pracy łączących strony i przywrócił powoda do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę z 16 maja 1991 r. Wyrok ten rodził w konsekwencji obowiązek ustalenia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty w ramach umowy o pracę odrębnie od uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy z powołania powstałego 1 czerwca 2008 r.

7. Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej są albo nieuzasadnione, albo jako przedwczesne uchylają się spod oceny w postępowaniu kasacyjnym. Nie jest uzasadniony zarzut błędnej wykładni art. 30 § 1 k.p. i art. 68² § 1 k.p., co miało - zdaniem skarżącego - polegać na dopuszczeniu przez Sąd Okręgowy możliwości przekształcenia, na mocy jednostronnej czynności pracodawcy, stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie powołania, mimo że zawarcie umowy o pracę oraz wręczenie aktu powołania kreują dwa odrębne stosunki pracy, a przepisy prawa nie dopuszczają możliwości przekształcenia jednego stosunku w drugi. W żadnej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie można dopatrzeć się takiego, w sposób nieuprawniony przypisanego Są-

dowi Okręgowemu, poglądu. Dlatego nie można przyjąć, że Sąd Okręgowy oparł się na założeniu, że stosunek pracy wynikający z umowy zawartej przez strony 16 maja 1991 r. przekształcił się w stosunek pracy z powołania z chwilą wręczenia powodowi aktu powołania z 1 czerwca 2008 r. na stanowisko dyrektora Biura [...] KRUS. Nie ulega natomiast wątpliwości, że Sąd Okręgowy pominął istnienie równoległe dwóch stosunków pracy łączących strony, wynikających z różnych podstaw. Poprawność ocen prawnych przedstawionych w prawomocnych wyrokach w sprawach [...] uchyla się spod rozważań w niniejszym postępowaniu ze względu na moc wiążącą tych orzeczeń (art. 365 § 1 k.p.c.).

Trudno jest na obecnym etapie postępowania ocenić zarzut niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 171 § 1 k.p. w wyniku uznania braku przesłanek do wypłaty dochodzonego pozwem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w naturze, ponieważ w dotychczas ustalonym stanie faktycznym nie można stwierdzić czy i w jakim rozmiarze powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w naturze przed rozwiązaniem umowy o pracę. Rozważania Sądu Okręgowego dotyczyły jedynie uprawnień powoda do urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynikających ze stosunku powstałego na podstawie powołania z 1 czerwca 2008 r., co okazało się niewystarczające do rozstrzygnięcia sprawy.

8. Nie można podzielić zarzutu błędnej wykładni art. 167¹ k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., przez przyjęcie, że okres wypowiedzenia stosunku pracy, w którym pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, rozpoczyna swój bieg w dniu następnym po dniu wręczenia pracownikowi wypowiedzenia, podczas gdy z art. 167¹ k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wynika możliwość udzielenia pracownikowi urlopu jedynie w okresie wypowiedzenia, którym jest - w przypadku wypowiedzenia liczonego w miesiącach - pierwszy dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym wręczono wypowiedzenie, nie zaś wcześniejszy dzień doręczenia wypowiedzenia. Kwestia liczenia okresu wypowiedzenia została już przesądzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147) Sąd Najwyższy przyjął, że przez użyty w art. 60 k.p. zwrot „w okresie wypowiedzenia” należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę). Ten sam pogląd może być odniesiony do użytego w art. 167¹ k.p. analogicznego zwrotu „w okresie wypowiedzenia”.

Zagadnienie prawne, czy sformułowanie „okres wypowiedzenia” obejmuje okres pełnych miesięcy kalendarzowych liczonych wstecz od terminu wypowiedzenia (daty definitywnego rozwiązania stosunku pracy), jak twierdzi pełnomocnik powoda, czy też okres od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania umowy o pracę, jak przyjęły Sądy obu instancji, podzielając w tej kwestii stanowisko strony pozwanej, należało do spornych w doktrynie. Zwolenników (i przeciwników) miało każde z tych stanowisk. Na gruncie art. 36 k.p. (w jego pierwotnym brzmieniu) Sąd Najwyższy prezentował początkowo pogląd, że ustawowe okresy wypowiedzenia umowy o pracę mają charakter sztywny (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, OSNCP 1978 nr 11, poz. 214; z 30 lipca 1981 r., I PR 63/81, OSNCP 1982 nr 1, poz. 17). Z tej tezy - o sztywnym charakterze ustawowych okresów wypowiedzenia - wywodzi się pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83 (OSNCP 1983 nr 12, poz. 197), że „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 60 k.p., zachodzi tylko wtedy, gdy dokonane zostało w czasie biegu 14-dniowego, 1-miesięcznego lub 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, liczonego kalendarzowo wstecz od soboty lub ostatniego dnia miesiąca, jako daty końcowej wypowiedzenia”. Ten ostatni wyrok jest powoływany jako argument przesądający o traktowaniu okresu wypowiedzenia jako okresu rozpoczynającego bieg od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym złożone zostało oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Tymczasem stanowisko w nim wyrażone ma dziś znaczenie historyczne. Pod wpływem krytyki części teoretyków i praktyków prawa pracy, Sąd Najwyższy odstąpił od niego, a ustawodawca dokonał nowelizacji przepisów, między innymi przez dodanie art. 36 § 6 k.p., wedle którego strony po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną z nich mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to dopuszczalność skracania zgodną wolą stron ustawowych okresów wypowiedzenia. Nowsze orzecznictwo dozwala też na ich wydłużenie. Obecnie przyjmuje się, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów minimalnych, z tym że w granicach wyznaczonych w art. 18 k.p. dopuszczalna jest również ich zmiana, nie tylko przez skrócenie, ale i poprzez wydłużenie. Jeśli ustawodawca łączy pewne skutki prawne z okresem wypowiedzenia (np. art. 37, art. 60, art. 167¹ k.p.), należy przez to rozumieć okres od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania

umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.

W orzecznictwie podkreśla się, że dla prawidłowego ustalenia znaczenia zwrotu „okres wypowiedzenia” konieczne jest rozróżnienie dwu kwestii - długości okresów wypowiedzenia i sposobu ich obliczania. Długość okresów wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, uzależniając ją od rodzaju umowy o pracę, a także: w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony - od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 k.p.), w stosunku do umowy na okres próbny - od długości okresu próbnego (art. 34 k.p.), a przy umowie na czas określony - od celu umowy (art. 33, art. 33¹ k.p.). Według art. 30 § 2¹ k.p., okres wypowiedzenia obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przepis ten nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłączając w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Można wobec tego przyjąć, że określenie czasu trwania okresu wypowiedzenia oraz określenie sposobu jego obliczania to dwie różne sprawy, a w konsekwencji - że z przepisu o sposobie liczenia minimalnego ustawowego okresu wypowiedzenia (np. art. 36 § 1 k.p.), nie można wnosić o rzeczywistym trwaniu okresu wypowiedzenia. Z tych względów zwrot „w okresie wypowiedzenia” na gruncie art. 167¹ k.p. oznacza „w okresie po dokonaniu wypowiedzenia” (po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu). Wtedy już bowiem pracownik znajduje się w „stanie wypowiedzenia”. Wówczas też powstaje możliwość poddania wypowiedzenia kontroli sądu w aspekcie jego legalności (zgodności z prawem), w tym również co do zastosowanego okresu wypowiedzenia. Od następnego dnia po dokonaniu wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie) pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu na podstawie art. 167¹ k.p.

9. Z tych samych przyczyn nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut błędnej wykładni art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że w dniu wręczenia powodowi odwołania rozpoczął bieg okres wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 16 maja 1991 r. Oświadczenie pracodawcy złożone 21 października 2008 r. dotyczyło - jak się wydaje - obydwu łączących strony stosunków pracy. Z chwilą dotarcia tego oświadczenia do powoda rozpoczął się bieg zarówno okresu wypowiedzenia towarzyszącego odwołaniu ze stanowiska zajmowanego na podstawie powołania jak i bieg okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjęcie innego założenia wymagałoby dokonania odpowiedniej interpretacji treści oświadczenia pracodawcy zawartego w

piśmie z 21 października 2008 r., jednak skargi kasacyjnej nie oparto na podstawie naruszenia art. 65 § 1 k.c. Sąd Najwyższy przychylił się do poglądu przedstawionego już we wcześniejszym orzecznictwie, że pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik, zachowując prawo do wynagrodzenia, nie ma obowiązku świadczenia pracy (por. przytoczone wcześniej wyroki Sądu Najwyższego I PKN 1/99, I PKN 240/00, II PK 49/06). W tej kwestii nie można przypisać Sądowi Okręgowemu naruszenia prawa materialnego - art. 167¹ k.p. w związku z art. 70 § 2 k.p.

10. Na koniec należy zauważyć, że powód został przywrócony do pracy u strony pozwanej na warunkach umowy o pracę zawartej 16 maja 1991 r., na podstawie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z 13 sierpnia 2009 r. [...]. Jeżeli powód zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się tego wyroku i pracę tę podjął, przez co doszło do restytucji umownego stosunku pracy, to ewentualny zaległy i niewykorzystany „w naturze” urlop wypoczynkowy związany z umownym stosunkiem pracy, którego restytucji dokonał powyższy wyrok Sądu Rejonowego, powinien być mu udzielony „w naturze” po podjęciu pracy i brak byłoby wówczas podstaw do wypłacenia mu ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy związany z umową o pracę. Kwestią otwartą pozostałaby natomiast liczba dni niewykorzystanego wcześniej urlopu wypoczynkowego, którego powinien pracodawca udzielić pracownikowi „w naturze” po restytucji umownego stosunku pracy.

Jeżeli natomiast powód nie wykorzystał w całości urlopu należnego mu za okres zatrudnienia u strony pozwanej na podstawie powołania (od 1 czerwca 2008 r. do 31 stycznia 2009 r.), to ewentualnie za ten okres, związany ze stosunkiem pracy niepodlegającym restytucji, strona pozwana powinna wypłacić mu ekwiwalent. Powodowi został wypłacony pewien ekwiwalent - Sąd Okręgowy ustalił, że pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za 27 dni, w tym za 24 dni urlopu zaległego za 2008 r. i za 3 dni urlopu bieżącego za 2009 r. - nie można wykluczyć, że dotyczył on właśnie urlopu, do którego uprawnień powód nabył w czasie stosunku pracy z powołania; nie zostało to jednak stanowczo ustalone.

Zastąpienie urlopu wypoczynkowego ekwiwalentem pieniężnym (art. 171 k.p.) jest możliwe wyjątkowo - tylko wówczas, gdy dochodzi do definitywnego rozwiązania

lub wygaśnięcia stosunku pracy przed wykorzystaniem przysługującego pracownikowi urlopu. Po przywróceniu do pracy i podjęciu przez niego pracy, czyli po restytucji stosunku pracy, istnieje możliwość udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, także urlopu zaległego i jeżeli pracodawca udzieli pracownikowi całego przysługującego mu urlopu (zaległego i bieżącego) w tym czasie (przed kolejnym rozwiązaniem stosunku pracy), a pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego po kolejnym rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====