



Sygn. akt II PK 287/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. Z.
przeciwko J. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 października 2017 r., skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 10 maja 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącej na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...] VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 października 2015 r. w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanej J. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...] na rzecz

powódki G. Z. kwotę 23.238,49 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 lutego 2014 r. do dnia zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 17 dni za 2013 r.; w punkcie drugim - oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie trzecim - zniósł koszty zastępstwa procesowego; w punkcie czwartym - nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.234,12 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu w zakresie uwzględnionego roszczenia i połowy poniesionych wydatków w związku „z tłumaczeniem przysięgłym”; w punkcie piątym - odstąpił od obciążania powódki poniesionymi w toku postępowania wydatkami w kwocie 72,12 zł tytułem połowy wynagrodzenia związanego z tym tłumaczeniem, które „ostatecznie” przejął na rachunek Skarbu Państwa; w punkcie szóstym - wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy w [...] XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 10 maja 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona przez pozwaną spółkę J. Sp. z o.o. w [...] (ówczesnie J. W. Sp. z o.o. w [...]) od dnia 24 maja 2002 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 1 sierpnia do 31 października 2002 r. w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku dyrektora finansowego. Zgodnie z aneksami do tej umowy, powódka od 1 listopada 2002 r. została zatrudniona na czas nieokreślony, od 1 czerwca 2004 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniach 15 - 26 lipca oraz 16 - 23 sierpnia 2013 r. powódka przebywała na urloпах wypoczynkowych (w sumie 16 dni), które zostały udzielone zgodnie z jej wnioskami urlopowymi zaakceptowanymi przez pozwanego pracodawcę. Na początku czerwca 2013 r. prezes pozwanej spółki przedstawił powódce propozycję porozumienia rozwiązującego umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy albo dokument o wypowiedzeniu umowy o pracę. Celem porozumienia rozwiązującego stosunek pracy było uregulowanie wzajemnych roszczeń pomiędzy stronami, choć na spotkaniu nie była poruszana

kwestia wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego. Rozmowa miała zakończyć się podpisaniem jednego albo drugiego dokumentu. Powódka po zapoznaniu się z treścią porozumienia z dnia 4 czerwca 2013 r. podpisała je. W jego § 1 pkt 1 postanowiły rozwiązać łączącą je umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 „ust. 1 Kodeksu pracy tj. za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31 października 2013 r.”. W § 2 ust. 2 zawartego porozumienia pozwany pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z dniem 15 lipca 2013 r., ale równocześnie w § 2 ust. 3 porozumienia powódka w okresie od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę zobowiązała się „zgodnie z art. 167¹ Kodeksu pracy do wykorzystania w całości należnego zaległego, jak i bieżącego urlopu”. W § 5 porozumienia uzgodniono, że wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną spółkę do dnia rozwiązania umowy o pracę, odprawa, odszkodowanie, o których mowa „w § 2 ust 2.1 - 2.3 w pełni zaspokajają wszystkie roszczenia powódki, które ma lub mogłaby mieć w związku ze stosunkiem pracy i jego rozwiązaniem”. Pod koniec października 2013 r. powódka rozliczyła się z pozwanym z posiadanego sprzętu pracodawcy.

Pismem z 3 lutego 2014 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 45.110,10 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 33 dni w terminie do dnia 15 lutego 2014 r., pod rygorem wytoczenia powództwa o zapłatę. W dniu 30 września 2013 r. nabyła uprawnienie do 26 dni urlopu wypoczynkowego z tytułu 30-letniego stażu pracy. Jej miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 28.597,07 zł.

W ocenie Sądu drugiej instancji, punktem wyjścia dla osądu spornego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy była treść porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, z którego wynikało, że w okresie od dnia 15 lipca 2013 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy powódka była zobowiązana do wykorzystania w całości należnego zaległego oraz bieżącego urlopu. Akceptując takie uzgodnienie powódka zgodziła się na wykorzystanie przysługującego jej urlopu wypoczynkowego do dnia rozwiązania umowy o pracę. Nie było zatem podstaw do przyjęcia, aby do udzielenia należnego powódce urlopu wypoczynkowego nie wystarczało to pisemne porozumienie stron, ale pozwany pracodawca miał ponadto obowiązek „podjęcia innych czynności faktycznych związanych ze skierowaniem powódki na

urlop”, ponieważ taka praktyka nie była stosowana w przypadkach zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego „w związku z wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron”. Skoro w przedmiotowej sprawie strony wspólnie uzgodniły obowiązek i okres wykorzystania przez powódkę całego przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, to nie było konieczne złożenie przez powódkę odrębnego wniosku urlopowego, a skierowanie powódki do wykorzystania urlopu wypoczynkowego nastąpiło przez zawarcie stosownego porozumienia stron w tym przedmiocie, bez potrzeby wydania jej odrębnego polecenia w tym zakresie. Wprawdzie wynikający z porozumienia okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i wykorzystania urlopu wypoczynkowego pokrywały się, co jednak nie wykluczało ani nie sprzeciwiało się wykorzystaniu należnego powódce urlopu do dnia rozwiązania stosunku pracy, skoro strony ustaliły w porozumieniu, że powódka wykorzystała w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy. To porozumienie należało odczytać, jako skierowanie powódki na przysługujący jej urlop. Dlatego Sąd drugiej instancji uznał, że powództwo o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie zasługiwało na uwzględnienie i w tym celu wyrokował reformatoryjnie.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1/ art. 171 § 1 k.p. przez przyjęcie, że „wykorzystała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy podczas gdy wykorzystała jedynie 16 z przysługujących jej 33 dni urlopu a tym samym należny był powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop za okres 17 dni”, 2/ art. 18 w związku z art. 167 k.p. przez przyjęcie, że powódka wykonała umowne zobowiązanie do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, mimo że „nie wiedziała w jakim terminie przebywała na urlopie, nie uzyskała osobnej zgody pracodawcy na wykorzystanie urlopu a jednocześnie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, co skutkowało pozbawieniem jej prawa do spokoju urlopowego albowiem nie mogła wiedzieć kiedy i w jakim dniu korzysta z urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia”, 3/ art. 18 w związku z art. 163 § 1¹ k.p. przez przyjęcie, że pracownik „może wykonać umowne zobowiązanie do wykorzystania zaległego

urlopu wypoczynkowego bez ustalenia przez strony porozumienia terminu oraz zakresu urlopu, bez uzyskania osobnej zgody pracodawcy na uzyskanie urlopu za jednoczesnym udzieleniem przez pracodawcę, w tym samym okresie, zwolnienia pracownikowi z obowiązku świadczenia pracy, co skutkowało jednostronnym udzieleniem urlopu powódce przez pozwanego i to w okresie udzielonego umownie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy”.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne oraz potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości interpretacyjne i wywołujące rozbieżności w orzecznictwie: „- czy zobowiązanie do wykorzystania bieżącego i zaległego urlopu wypoczynkowego może nastąpić w trakcie umownego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy za zachowaniem wynagrodzenia?”, - „czy skuteczna jest w świetle przepisów prawa pracy umowa, na mocy której pracownik zobowiązuje się do wykorzystania zaległego urlopu bez określenia ram czasowych okresu urlopu oraz okresu umownego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy za zachowaniem wynagrodzenia na zasadzie art 18 w związku z art. 167 i art 171 k.p.?, - czy jako realizacja zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego wystarczający jest zapis umowy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do wykorzystania tego urlopu, bez wyraźnego sprecyzowania okresu, w jakim wykorzystanie urlopu ma nastąpić, wymiaru urlopu ?, - czy pracownik, który zobowiązał się do wykorzystania urlopu, zobowiązany jest także do uzyskania oddzielnej zgody pracodawcy na udzielenie urlopu na podstawie art 161 w związku z art. 163 § 1¹ i art. 167¹ k.p.?, - czy okresy urlopu pracownika, który zobowiązał się do wykorzystania zaległego urlopu oraz umownego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy za zachowaniem wynagrodzenia, mogą się pokrywać?”.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanej kwoty 23.238,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, przeciwnie okazała się bezpodstawna i bezzasadna. Zgodnie z art. 167¹ k.p., w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli pracodawca jednostronnie udzieli mu takiego urlopu. W takim przypadku proporcjonalny wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 155¹ kp. (wymiar proporcjonalny należnego urlopu wypoczynkowego za okres do ustania stosunku pracy). Równocześnie nie ma przeszkód prawnych, aby w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy jego strony dobrowolnie uzgodniły obowiązek pracownika wykorzystania zarówno należnego jak i zaległego urlopu wypoczynkowego do ustalonego dnia rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracownik, który nie godzi się na zawarcie takiego porozumienia lub utrzymuje, że zawarł je w warunkach wywołanych wadą oświadczenia woli w rozumieniu art. 82-87 k.c. w związku z art. 300 k.p., powinien uchylić się od skutków prawnych spornego w tym zakresie porozumienia stron w trybie art. 88 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznacza to, że strony stosunku pracy mogą w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy o pracę uzgodnić obowiązek wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego także w okresie zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy do określonego w takim porozumieniu terminu końcowego (dnia) rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza że w przedmiotowej sprawie strony zawarły porozumienie rozwiązujące w dniu 4 czerwca 2013 r. z odległym skutkiem zakończenia stosunku pracy dopiero w dniu 31 października 2013 r. W takich okolicznościach sprawy trudno wymagać lub oczekiwać od pracodawcy, który zawarł stosowne porozumienie stron, żeby obok zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy z dniem 15 lipca 2013 r. do 31 października 2013 r. dodatkowo zakładał lub godził

się na wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, skoro w tym spornym zakresie strony wyraźnie uzgodniły obowiązek powódki wykorzystania całego niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego do dnia rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Takie uzgodnienie było podstawą skierowania powódki na przysługujący jej urlop wypoczynkowy w należnym jej rozmiarze, w tym w rozmiarze proporcjonalnym za 11 miesięcy 2013 r. w związku z uzgodnioną expiracją (ustaniem) stosunku pracy z dniem 31 października tego roku. Do realizacji uzgodnionego obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego do dnia rozwiązania stosunku pracy zbędne było złożenie przez powódkę odrębnego wniosku urlopowego, (choć nic nie stało na przeszkodzie złożeniu takiego wniosku), ponieważ obowiązek urlopowy i skierowanie powódki na urlop w całym przysługującym jej wymiarze nastąpiło przez zawarcie porozumienia stron w tym przedmiocie, bez potrzeby wydania przez pracodawcę odrębnego polecenia lub jego zgody na wykorzystanie w całości należnego skarżącej urlopu wypoczynkowego w związku z zawartym porozumieniem rozwiązującym stosunek pracy. W skardze kasacyjnej nie wykazano przyczyn ani uzasadnienia takich oczekiwań skarżącej, która wyraźnie i jednoznacznie zgodziła się na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w przysługującym jej wymiarze do końca uzgodnionego terminu zakończenia stosunku pracy, przeto uporczywie bezpodstawnie i bezzasadnie twierdziła, jakoby pozwany udzielił jej „jednostronnie” urlopu wypoczynkowego w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Tymczasem porozumienie stron w zakresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie wpływałoby na jego urlopowe uprawnienia tylko wtedy, gdyby strony porozumienia rozwiązującego stosunek pracy równocześnie nie uzgodniły obowiązku wykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego do upływu znanego mu terminu na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w naturze w okresie trwania stosunku pracy rozwiązywanego w drodze porozumienia stron. Ani przepisy, ani zasady prawa pracy nie stwarzają przeszkód prawnych, aby w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy jego strony dobrowolnie uzgodniły obowiązek pracownika wykorzystania zarówno należnego jak i zaległego urlopu wypoczynkowego do ustalonego dnia rozwiązania umowy o pracę, z zatem także w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku

świadczenia pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Konkretnie rzecz ujmując, uzgodnione zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy nie wykluczało równoczesnego dobrowolnego porozumienia się stron w przedmiocie obowiązku wykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w okresie tego zwolnienia z pracy aż do upływu określonego w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy terminu końcowego (dnia) jego ustania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zasądzając od skarżącej należne stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.

kc