

**Wyrok z dnia 24 stycznia 2006 r.**

**I PK 124/05**

**Pracownik był zobowiązany do wykorzystania udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, także przed wejściem w życie art. 167<sup>1</sup> k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Maria Tyszel, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Bogusława T. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „D.” w G. o ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 16 grudnia 2004 r. [...]

- 1) o d d a ł kasację,
- 2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.400 zł (tysiąc czterysta) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powód Bogusław T. w pozwie przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „D.” w G. domagał się zasądzenia kwoty 29.021,99 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę. Podstawę tego wyroku stanowiły następujące ustalenia. Powód w dniu 30 września 1997 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu. Pismem z dnia 27 listopada 2001 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Równocześnie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy. Następnie w grudniu pozwana wystosowała do powoda pismo, datowane 3 listopada 2001 r., w którym zawiadomiła, że decyzją Rady Nadzorczej został mu udzielony urlop wypoczynkowy w wymiarze 43 dni od 3

grudnia 2001 r. do 4 lutego 2002 r., a gdy okazało się, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, to pismem z dnia 17 grudnia 2001 r. pozwana poinformowała powoda o przesunięciu jego urlopu na okres od 13 grudnia 2001 r. do dnia 14 lutego 2002 r. Powód nie wyraził zgody na wykorzystanie urlopu w podanych terminach. Na zwolnieniu lekarskim przebywał od 27 listopada 2001 r. do 12 grudnia 2001 r. oraz od 21 lutego 2002 r. do 28 lutego 2002 r. Według Sądu pierwszej instancji zobowiązanie powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia nie mogło odnieść skutku prawnego, skoro powód nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy.

W apelacji pozwana zarzuciła: 1. naruszenie art. 61 k.c., przez błędne przyjęcie, że udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy wymaga uprzedniego odwołania oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, a także 2. naruszenie art. 163 § 1 k.p. i art. 168 k.p., przez odmówienie pracodawcy prawa do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w drodze jednostronnej czynności - urlopu zaległego (za lata poprzednie) i bieżącego, nie objętego planem urlopów. Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę 8.099,16 zł i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego, natomiast dalej idącą apelację oddalił.

Według Sądu drugiej instancji oświadczenie pozwanego o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie wyłączało możliwości udzielenia pracownikowi w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Sąd ten miał na uwadze również to, że w sytuacji, gdy powód nie mógł już wykonywać pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, a pracodawca nie powierzył mu innej pracy, wybierając korzystniejsze dla niego rozwiązanie polegające na zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, to za nadużycie prawa należy uznać odmowę przyjęcia propozycji wykorzystania zaległego urlopu w okresie biegnącego wypowiedzenia stosunku pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie jest konieczne odwoływanie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jeżeli w trakcie tego okresu pracodawca zamierza udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Nastąpiła jednakże zróżnicowana sytuacja prawna odnośnie urlopu zaległego i urlopu bieżącego. Sąd Okręgowy uznał,

że urlopu bieżącego pracodawca mógł udzielić po porozumieniu z pracownikiem, co nie nastąpiło. W odniesieniu natomiast do urlopu zaległego, to zgodnie z art. 168 k.p., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, pracodawca powinien udzielić go najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Dlatego też udzielenie urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika, także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 310). W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi mu udzielić urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie. Sytuacja faktyczna sprawy wskazuje na to, że pracodawca zobowiązał pracownika do wykorzystania całego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 43 dni od dnia 3 grudnia 2001 r. do dnia 4 lutego 2002 r., bez określenia rodzaju tego urlopu. Jednakże już z następnego pisma pracodawcy z dnia 17 grudnia 2001 r. oraz z tego, że w 2001 r. powód nie mógłby korzystać z urlopu za 2002 r. wynika, że w okresie od dnia 3 grudnia do dnia 18 grudnia 2001 r. pracodawca udzielił mu urlopu za 2000 r. w wymiarze 12 dni, od dnia 19 grudnia 2001 r. do dnia 28 stycznia 2002 r. za 2001 r. w wymiarze 26 dni od dnia 29 stycznia 2002 r. do dnia 4 lutego 2002 r. za 2002 r. w wymiarze 5 dni.

Według Sądu drugiej instancji, urlopu za 2002 rok pracodawca, wobec braku zgody pracownika, nie udzielił mu skutecznie w 2002 roku, gdyż był to urlop bieżący i nieobjęty dyspozycją art. 168 k.p. Ponadto urlop ten nie był w tym okresie uwzględniony w planie urlopów. Podobne przesłanki oceny dotyczą tej części urlopu za 2001 rok, którą pozwany wyznaczył od dnia 19 grudnia 2001 r. do dnia 31 grudnia 2001 r. (7 dni). Był to bowiem, w tym okresie także urlop bieżący. Natomiast urlop za 2000 rok w wymiarze 12 dni, w okresie od dnia 3 grudnia 2001 r. do dnia 18 grudnia 2001 r., został skutecznie udzielony, zgodnie z art. 168 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi zaległego urlopu, nawet bez jego zgody. Jeżeli bowiem zaległy urlop powinien być wykorzystany najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, to po upływie tego okresu obowiązek udzielenia zaległego urlopu nadal obciąża pracodawcę, w tym przypadku nawet pomimo braku zgody pracownika. W związku z korzystaniem przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niewykorzystana część tego urlopu w wymiarze 8 dni (tj. przypadająca w okresie od dnia 3 grudnia 2001 r. do dnia 12 grudnia 2001 r.),

zgodnie z art. 166 k.p. została przez pracodawcę udzielona w późniejszym terminie, tj. w okresie od dnia 5 lutego 2002 r. do dnia 14 lutego 2002 r. Pismem z dnia 17 grudnia 2001 r. pracodawca poinformował powoda o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego do dnia 14 lutego 2002 r. Oceniając sytuację prawną w zakresie urlopu zaległego Sąd Okręgowy miał na uwadze to, że do uzgodnienia terminu wykorzystania tego urlopu nie doszło, ale powód od początku nie wyrażał zgody na udzielenie urlopu. Była to sytuacja usprawiedliwiająca udzielenie zaległego urlopu w wyznaczonym przez pracodawcę terminie pomimo braku uzgodnienia terminu urlopu w rozumieniu § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Powyższa ocena urlopu zaległego obejmuje także tę część urlopu za 2001 rok, którą pracodawca udzielił w okresie od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 28 stycznia 2002 r. (19 dni), bo z dniem 1 stycznia 2002 r. urlop ten stał się urlopem zaległym. W konsekwencji przyjętych ustaleń Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany pracodawca nieprawidłowo udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 7 dni za 2001 r. oraz 5 dni za 2002 rok - łącznie 12 dni, co czyni zasadność roszczenia z tytułu ekwiwalentu pieniężnego (art. 171 k.p.) za ten okres (674,93 zł za jeden dzień przez 12 dni). W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, gdyż powód na podstawie art. 177 § 1 k.p. nie nabył uprawnienia do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego w związku z prawidłowym udzieleniem mu pozostałej części (31 dni) przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

W kasacji od powyższego wyroku powód wniósł o jego zmianę w części oddalającej powództwo i orzekającej o kosztach postępowania apelacyjnego przez oddalenie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem. Kasacja ma dwie podstawy, o których mowa w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie art. 168 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że zaległego urlopu można udzielić pracownikowi bez jego zgody i bez uzgodnienia terminu tego urlopu, oraz art. 171 § 1 k.p. i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 46 § 1 pkt 8 i art. 48 § 2 Prawa spółdzielczego, przez niezastosowanie ich w niniejszej sprawie mimo istnienia ku temu przesłanek.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa procesowego wskazano zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez dowolną ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie; art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie przy rozstrzyganiu faktu udzielenia powodowi urlopu przez Radę Nadzorczą pozwanej; oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie w uzasadnieniu wyroku kwestii dopuszczalności udzielenia powodowi urlopu przez Radę Nadzorczą pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest celem postępowania kasacyjnego wyjaśnianie okoliczności faktycznych (podstawy faktycznej) sprawy, te bowiem powinny być ustalone w dwuinstancyjnym postępowaniu rozpoznawczym. Badanie podstaw kasacyjnych (por. art. 393<sup>1</sup> k.p.c.) obejmuje sprawdzanie - w zakresie podniesionych zarzutów - zgodności zaskarżonego kasacją wyroku sądu drugiej instancji z przepisami prawa materialnego i przepisami postępowania, bez dokonywania ustaleń faktycznych, bo te są już wiążąco dla Sądu Najwyższego ustalone (por. art. 393<sup>1</sup> § 2 k.p.c.). Przypomnienie powyższych zasad postępowania kasacyjnego wydaje się potrzebne w związku ze sposobem ujęcia w kasacji zarzutów dotyczących jej podstawy materialnoprawnej (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c.), które z podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia wydobywają tylko część ustalonych okoliczności i tylko wobec nich wyrażają stanowisko wnoszącego kasację o sprzeczności rozstrzygnięcia ze wskazanymi przepisami.

Niezależnie od powyższego zastrzeżenia Sąd Najwyższy nie podziela zasadniczego poglądu wnoszącego kasację dotyczącego art. 168 k.p., jakoby przepis ten zawierał zobowiązanie pracodawcy do uzyskania zgody pracownika na udzielenie mu zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia. Poprzestając na razie na konfrontacji tego przepisu z poglądem skarżącego, bez uwzględnienia ustalonych okoliczności faktycznych, trzeba zwrócić uwagę na to, że w powołanym przepisie przedmiotem regulacji jest powinność udzielenia pracownikowi urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, w określonym terminie - „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego”. Mamy tu zamknięcie sekwencji, poprzedzających art. 168 k.p., regulacji z art. 161, a następnie art. 165-167 k.p., określających zasadę udzielenia urlopu zgodnie z planem urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo i przypadki, w których ta zasada doznaje odstępstw.

Przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową, co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego” żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Ustawodawca zapewnia w ten sposób normatywnie określoną gwarancję urlopu wypoczynkowego, który - żeby spełniał swą właściwość - musi być udzielany w czasie sprzężonym relewantnie z procesem pracy - najlepiej w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.), a jeżeli było to niemożliwe, to najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). Z tego co wyżej powiedziano o przedmiocie, celu i zakresie art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, na który się powołuje skarżący, że zastosowanie art. 168 k.p., zależne jest od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie (według jego brzmienia obowiązującego w latach 2001 i 2002). Brak jest też wystarczających racji, zwłaszcza na gruncie tego przepisu, ażeby wymaganą zgodę pracownika wyinterpretować ponad bezpośrednią treść uregulowania normatywnego. Wystarczy w tym kontekście przypomnieć, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie określonym według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy.

Dla rozważanego zagadnienia prawnego istotne znaczenie ma to, że chodzi o interpretację art. 168 k.p. w jego brzmieniu i w jego kontekście normatywnym obowiązującym w okresie, którego dotyczy stan faktyczny sprawy, to jest po nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 2 czerwca 1996 r., ale przed nowelizacją wynikającą z ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Otóż w stanie prawnym sprzed 2 czerwca 1996 r. (por. ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) obowiązywał art. 170 k.p., który stanowił, że w razie wypowiedzenia stosunku pracy przez zakład pracy urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, o ile okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące. Jeżeli natomiast stosunek pracy wypowiedział pracownik, wówczas urlop ten powinien być wykorzystany w okresie wypo-

wiedzenia, choćby okres wypowiedzenia był krótszy niż trzy miesiące. Przepis ten rozumiany był w orzecznictwie jako wprowadzający normatywne określenie warunków wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Oznaczało to pod rządem art. 170 k.p., w szczególności ograniczenie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia tylko do urlopu przysługującego za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy (urlopu bieżącego). Po skreśleniu art. 170 k.p., jak to zauważył Sąd Najwyższy w powołanym w zaskarżonym wyroku - wyroku z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02 (OSNP 2004 nr 18, poz. 310) - nie było w Kodeksie pracy szczególnych uregulowań w zakresie udzielania urlopów pracownikowi, z którym umowa o pracę ma być rozwiązana za wypowiedzeniem. Dla tego stanu normatywnego odpowiednie było wyrażone w powyższym wyroku stanowisko, iż udzielenie na podstawie art. 168 k.p. urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę powyższy pogląd podziela, gdyż usunięcie z Kodeksu pracy art. 170 k.p. oznaczało likwidację, określonego w tym przepisie, szczególnego w stosunku do art. 168 k.p., ograniczenia w zakresie obowiązku udzielenia urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów, w tym urlopu zaległego, najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Należy jeszcze zauważyć, że wprowadzenie do Kodeksu pracy art. 167<sup>1</sup> (powołaną wyżej nowelą dokonaną ustawą z dnia 26 lipca 2002 r.) stanowi jednoznaczne potwierdzenie wniosków wynikających z art. 168 k.p. Jest bowiem konsekwencją bezwarunkowego określenia w art. 168 k.p. obowiązku udzielenia urlopu „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego” postanowienie przyjęte obecnie w art. 167<sup>1</sup> k.p. stanowiącym, że w okresie wypowiedzenia umowy pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

Wbrew zarzutom kasacji, rozpoznający sprawę Sąd drugiej instancji, bez naruszenia art. 171 § 1 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 46 § 1 pkt 8 i art. 48 § 2 Prawa spółdzielczego uznał, że powód wykorzystał należny mu urlop zaległy w okresie wypowiedzenia w związku z czym jego roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany w tym zakresie urlop okazały się bezpodstawne. Zastosowanie wskazanych w kasacji powyższych przepisów prawa materialnego nie nasuwa żadnych zastrze-

żeń, gdy - na co zwrócono uwagę na wstępie niniejszych rozważań - weźmie się pod uwagę ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku.

W zakresie art. 171 § 1 k.p. stanowisko kasacji sprowadza się do - sprzecznego z oceną zaskarżonego wyroku - stwierdzenia, iż udzielenie przez pracodawcę powodowi zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia było bezprawne i dlatego powód zachował prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zasadniczą przyczyną tej - według skarżącego - bezprawności udzielonego powodowi urlopu - jak to wyżej przedstawiono - bezzasadnie upatrywał on w tym, że nie zgodził się na udzielenie mu urlopu w okresie wypowiedzenia. Do przedstawionych już w tym przedmiocie ustaleń należy dodać jeszcze wnioski dotyczące ustalenia w zaskarżonym wyroku, że czynności pracodawcy nie naruszały powołanego w wyroku § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), stanowiącego, iż w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Według zaskarżonego kasacją wyroku, powołanego wyżej przepisu pracodawca nie naruszył, skoro zaległy urlop mógł być wykorzystany wyłącznie w okresie wypowiedzenia, którego upływ definitywnie kończył stosunek pracy i skoro powód bezpodstawnie odmówił zgody na ten urlop. Ocena prawna zaskarżonego wyroku w zakresie zastosowania § 5 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. nie została objęta podstawą kasacji i dlatego nie podlega weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym. Warto jednakże przy okazji zauważyć, że Sąd Okręgowy w Gliwicach słusznie rozróżnił kategorię zgody pracownika jako nieprzewidzianego w prawie pracy warunku korzystania z urlopu wypoczynkowego, od kategorii uzgodnienia terminu, w jakim urlop, który nie został wykorzystany zgodnie z planem urlopów, będzie pracownikowi udzielony w okresie wypowiedzenia. W rozpatrywanym przypadku ustalono, że terminu urlopu wyznaczonego przez pracodawcę nie można było potraktować jako propozycji stwarzającej możliwość jego modyfikacji w uzgodnieniu z powodem, gdyż powód kategorycznie odmówił wykorzystania urlopu w całym okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Według zatem stanowiska wyroku do wymaganego uzgodnienia terminu wykorzystania zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia nie doszło z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Stosownie do art. 171 § 1 k.p., w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu - między innymi - rozwiązania stosunku pracy



przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przesłankę prawa do ekwiwalentu pieniężnego stanowi niewykorzystanie przysługującego urlopu. Nie może budzić wątpliwości, że o braku tej przesłanki nie świadczy jeszcze, sam przez się, akt wyznaczenia urlopu przez pracodawcę. Jednakże w ustalonym stanie faktycznym nie ma żadnych okoliczności, które usprawiedliwiłyby odmowę powoda i które mogłyby wskazywać na to, że pomimo udzielonego urlopu powód faktycznie z niego nie skorzystał. Ze względu na ten zasadniczy kontekst faktyczny sprawy, który dotyczy udzielenia urlopu w okresie wypowiedzenia, należało mieć na uwadze to, że powód nie twierdził w postępowaniu przed Sądami pierwszej i drugiej instancji, że zaszły jakieś szczególne okoliczności faktyczne, które nie pozwalały mu na wykorzystanie urlopu, zgodnie z jego celem, np. że w okresie wypowiedzenia, pomniejszonym o urlop, nie zostało dla powoda odpowiednio wystarczającego czasu na poszukiwanie nowego zatrudnienia i że w ten sposób nie zostały zrealizowane cele ochronne okresu wypowiedzenia.

Zarzut dotyczący naruszenia art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. i wskazanych w kasacji przepisów Prawa spółdzielczego uzasadniony został przez podanie twierdzenia faktycznego, że urlopu powodowi udzieliła rada nadzorcza pozwanej Spółdzielni, która nie była do tego właściwa. Pogląd, że udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikowi spółdzielni należy do kompetencji zarządu spółdzielni a nie do kompetencji rady nadzorczej nie budzi żadnych wątpliwości (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 527/97, OSNP 1999 nr 2, poz. 54). Nie ma jednakże podstaw zarzut kasacji, że zaskarżony wyrok wynika z innego w tym przedmiocie stanowiska zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy ustalił wszak, że urlop został powodowi udzielony przez pracodawcę, przy czym ustalenie to wynika w szczególności z odpowiednich oświadczeń na piśmie przekazanych powodowi przez prezesa zarządu spółdzielni. Jest niewątpliwe, także zresztą w świetle faktów, na które się powołuje skarżący, że w danym wypadku nie został naruszony art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., stanowiący, że za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Jeżeli polecenie wykorzystania przez powoda urlopu zostało przekazane powodowi w pismach prezesa zarządu, reprezentującego zarząd spółdzielni, to bezpodstawnie wnoszący kasację pomija takie właściwe wykonanie czynności w sprawie z zakresu prawa pracy przez organ zarządzający spółdzielnią i bezpodstawnie twierdzi, że urlop został udzielony przez radę spółdzielni tylko dlatego, że w piśmie pre-

zesa zarządu wyznaczającym powodowi urlop wskazywał on na decyzję rady nadzorczej. W relacji między pracodawcą a pracownikiem zachowane zostało odpowiadające sprawom z zakresu prawa pracy działanie właściwego organu (osoby). Było ono zatem - w każdym razie w zakresie wskazanych w kasacji przepisów - prawidłowe i skuteczne chociaż polecenie urlopowe właściwy do tego organ podjął i w imieniu pracodawcy przekazał pracownikowi zbytecznie powołując się na uchwałę rady nadzorczej, która w tej sprawie nie była właściwa. Z powyższego wynika także niezasadność zarzutów procesowej podstawy kasacji, gdyż wszystkie w tym zakresie zarzuty opierają się na bezpodstawnym przyjmowaniu przez skarżącego, że Sąd Okręgowy błędnie ustalił, że pracodawca udzielił powodowi urlopu, bo błędnie przypisał takie kompetencje i działanie w sprawie radzie nadzorczej Spółdzielni. Wbrew temu zarzutowi z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, chociaż nie zostało to wyraźnie sformułowane, że urlop został udzielony przez organ zarządzający Spółdzielnią.

Z przedstawionych przyczyn, wobec bezzasadności podstaw kasacji, Sąd Najwyższy ją oddalił stosownie do art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====