

Sygn. akt I PSK 234/21

POSTANOWIENIE

Dnia 23 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa W. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) „A.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 22 lutego 2021 r., sygn. akt XI Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód W. P. domagał się zasądzenia od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) „A.” spółki z o.o. w W. kwoty 21.968,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także zwrotu kosztów postępowania.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 3 listopada 2020 r., oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku regionalnego kierownika ds. kluczowych klientów, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, od 23 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2020 r., w zadaniowym systemie czasu pracy.

W dniu 12 grudnia 2019 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał 28 grudnia 2019 r. W treści oświadczenia pracodawca poinformował powoda, że pozostało mu do wykorzystania 12 dni urlopu wypoczynkowego za 2019 r. W związku z tym powód został zobowiązany do wykorzystania w okresie wypowiedzenia należnego mu urlopu wypoczynkowego w ilości 10 dni od 12 grudnia 2019 r. do 28 grudnia 2019 r. Powód zapoznał się z oświadczeniem i potwierdził odbiór dokumentu.

W dniu 12 grudnia 2019 r., czyli w dniu wręczenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, powód był obecny w pracy. Nie przebywał tego dnia na urlopie ani nie oczekiwał na rozpatrzenie wniosku urlopowego przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony począwszy od 23 lipca 2019 r., która miała obowiązywać do 31 grudnia 2020 r. Podstawę prawną dochodzonego przez niego roszczenia o odszkodowanie stanowił art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Powód zarzucił naruszenie przez pracodawcę art. 41 k.p. i art. 167¹ k.p., co miało polegać na tym, że pozwana spółka w dniu 12 grudnia 2019 r. wręczyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i jednocześnie od tego samego dnia udzieliła mu urlopu wypoczynkowego.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że ochrona przewidziana w art. 41 k.p. obowiązuje „w okresie urlopu”, a zatem odnosi się do sytuacji, gdy pracownik

korzysta już z urlopu, a pracodawca, składając wypowiedzenie, przerywa urlop udzielony już wcześniej pracownikowi. W rozpoznawanej sprawie pracodawca – w piśmie rozwiązującym z powodów stosunek pracy – zobowiązał go na podstawie art. 167¹ k.p. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, w okresie od 12 grudnia 2019 r. do 28 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy przywołał stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 116/10 (LEX nr 736459), zgodnie z którym nie zachodzi kolizja rozwiązania przyjętego w art. 167¹ z ochroną z art. 41 k.p. Prowadzi to do wniosku, że urlop, o którym mowa w art. 167¹ k.p., może być udzielony wraz z wypowiedzeniem, a to z tego względu, że stanowi następstwo wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji, skoro udzielenie urlopu, o którym mowa, jest uwarunkowane złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę, to brak jest podstaw do zastosowania ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., która dotyczy sytuacji, gdy pracownik korzysta już z urlopu, a pracodawca przerywa ten urlop w celu złożenia wypowiedzenia.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie było sporu co do tego, że powód w dniu wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę był obecny w pracy i pozostawał w gotowości do wykonywania obowiązków pracowniczych tego dnia. Ponadto nie korzystał w tym czasie, jak i w okresie poprzedzającym wypowiedzenie, z urlopu wypoczynkowego, jak również nie wnioskował wcześniej o udzielenie mu urlopu. Nie oczekiwał też w tym czasie na rozpatrzenie wniosku urlopowego przez pracodawcę. Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia było zależne wyłącznie od woli pracodawcy, której pracownik się nie sprzeciwił.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez powołanie się na ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezprawności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia przez pracodawcę przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę art. 41 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając go w całości. Domagał się zmiany wyroku i zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w

wysokości określonej w pozwie oraz kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 22 lutego 2021 r., oddalił apelację powoda.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, uznając je za własne. Podkreślił, że podstawowe zarzuty apelacyjne dotyczyły naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 41 k.p. i art. 167¹ k.p.

Wbrew twierdzeniom powoda nie stanowi naruszenia art. 41 k.p. wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z jednoczesnym udzieleniem mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p. Nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i jednocześnie udzielił mu urlopu w okresie wypowiedzenia. Urlop z art. 167¹ k.p. jest następstwem wypowiedzenia umowy o pracę i nie jest to urlop, który jest udzielany przed wypowiedzeniem. Jest to urlop, którego udzielenie jest uwarunkowane złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można też uznać, że urlop taki, udzielony wraz z wypowiedzeniem, pogarsza sytuację pracownika, skoro pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracodawca udzieli mu urlopu.

Powód nie podlegał ochronie z art. 41 k.p., gdyż wypowiedzenie zostało mu złożone zanim rozpoczął urlop. Cel ochrony pracownika wynikający z tego przepisu prawidłowo ocenił Sąd Rejonowy. W momencie wręczenia wypowiedzenia powód nie przebywał na urlopie ani nie czekał na rozpatrzenie wniosku urlopowego. Przesłanką ochronną zakazu wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianą w art. 41 k.p. nie jest samo udzielenie urlopu pracownikowi, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu przebywania na urlopie. Przesłanka ochronna musi istnieć w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie dokonanego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi zdarzenia powodującego objęcie pracownika ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Naruszeniem zakazu z art. 41 k.p. byłoby dopiero odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego po to tylko, aby wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę. Taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku powoda.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 154² § 4 k.p., art. 167¹ k.p., art. 41 k.p. w związku 167¹ k.p.;

2) naruszenia przepisów postępowania, mającego wpływ na wynik sprawy: art. 227 k.p.c. w związku z art. 241 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego oraz o przyznanie powodowi od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a ponadto w sprawie występuje istotne zagadnienia prawne. Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji, nie wyjaśniając ewentualnych wątpliwości i nie uzupełniając materiału dowodowego, orzekł w sposób sprzeczny z powołanymi w skardze przepisami prawa pracy, uznając za dopuszczalne udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego i w tym samym dniu złożenie mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd wywiódł z treści przepisów nieprawidłowy wniosek, że ochrona przewidziana art. 41 k.p. przysługuje jedynie wówczas, gdy pracownik już korzysta z urlopu, a pracodawca, składając wypowiedzenie, przerywa ów urlop. Tym samym Sądy obu instancji całkowicie zignorowały okoliczność, że zgodnie z przepisami urlop rozpoczyna się z początkiem dnia pracy pracownika, a nie w dowolnym wybranym przez pracodawcę momencie, a więc *de facto* po godzinie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W związku z tym w rozpoznawanej sprawie wyłoniło się istotne zagadnienie prawne, a mianowicie, czy jest możliwe wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu, w którym pracodawca udziela mu jednocześnie urlopu wypoczynkowego, czy też taka możliwość w świetle Kodeksu pracy jest wyłączona. Innymi słowy, czy jest możliwe, aby urlop wypoczynkowy został udzielony pracownikowi począwszy od innej godziny niż godzina rozpoczęcia przez pracownika świadczenia tego dnia pracy, czy też urlop pracownika rozpoczyna się z chwilą rozpoczęcia wykonywania przez niego pracy tego dnia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, które pozwalają Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd).

Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane przede wszystkim z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a w dalszej kolejności zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżący konstruuje wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na zarzucie naruszenia art. 41 k.p. w związku z art. 167¹ k.p. oraz 154² § 4 k.p. Ten sam problem prawny został przedstawiony jako zagadnienie prawne oraz jako argument za oczywistą zasadnością skargi. Nie jest jednak możliwe jednocześnie wykazywanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa oraz że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia danych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisów prawa, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą przesłankę przedsądu określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Nie do pogodzenia z tezą o oczywistej zasadności skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, dotyczących tych samych przepisów, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, albo wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne poddane pod rozstrzygnięcie było już przedmiotem oceny Sądu Najwyższego. Stanowisko przyjęte przez Sąd Najwyższy było znane i zostało zaaprobowane w rozpoznawanej sprawie przez Sądy pierwszej i drugiej instancji. Powołany przez Sądy *meriti* pogląd orzeczniczy został zaś pominięty przez skarżącego.

Należy w związku z tym przypomnieć, że w wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 116/10 (LEX nr 736459), Sąd Najwyższy przyjął, iż ochrona z art. 41 k.p.

dotyczy sytuacji, gdy pracownik korzysta już z urlopu, a pracodawca, składając wypowiedzenie, przerywa urlop udzielony wcześniej pracownikowi. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż błędny jest wniosek, że „skoro wypowiedzenie i udzielenie urlopu doszło do powódki jednocześnie, to pierwsze oświadczenie w konsekwencji zostało złożone z naruszeniem art. 41 k.p.”. Zgodnie z art. 167¹ k.p., w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W samej więc ustawowej konstrukcji przepisu prawodawca przyjmuje, że urlop może być udzielony pracownikowi wraz z wypowiedzeniem. Nie pozwala ona zatem twierdzić, że zachodzi kolizja rozwiązania przyjętego w art. 167¹ k.p. z ochroną z art. 41 k.p. Urlop z art. 167¹ k.p. jest następstwem (skutkiem) wypowiedzenia umowy o pracę i nie jest to urlop, który jest udzielany przed wypowiedzeniem i którego dotyczy art. 41 k.p. Jest to urlop, którego udzielenie jest warunkowane wcześniejszym złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można też uznać, że taki urlop wraz z wypowiedzeniem pogarsza sytuację pracownika, skoro z ustawy wynika, że pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracodawca udzieli mu urlopu. W wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 116/10, Sąd Najwyższy stwierdził również, że o początku urlopu decyduje rozkład czasu pracy pracownika. W konsekwencji znaczenie ma początek kolejnej doby pracowniczej, a nie ta sama doba kalendarzowa. Dlatego urlop wypoczynkowy rozpoczyna się od godziny, o której pracownik miał rozpocząć pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy w następnej dobie pracowniczej. Wcześniej – nawet już w tej samej dobie kalendarzowej – pracownik nie jest jeszcze na urlopie. Wszystkie kwestie prawne związane z udzieleniem urlopu z art. 167¹ k.p. zostały już rozstrzygnięte w orzecznictwie.

Nie ulega również wątpliwości, że oświadczenie pracodawcy zawierające wypowiedzenie umowy o pracę oraz udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia podlega wykładni stosownie do art. 65 k.c. Oświadczenie woli należy więc tłumaczyć raczej z uwzględnieniem okoliczności jego złożenia i celu, jaki chce osiągnąć osoba je składająca, aniżeli zgodnie z jego dosłownym brzmieniem. Urlop wypoczynkowy przyznany w okresie wypowiedzenia,

przewidziany w art. 167¹ k.p., rozpoczyna się najwcześniej z początkiem okresu wypowiedzenia, a nie w dniu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Okres wypowiedzenia nie rozpoczyna się w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie ma więc takiej możliwości, aby urlop, który pracownik powinien wykorzystać w okresie wypowiedzenia, rozpoczął się przed złożeniem mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu.

Skarżący nie podał przekonujących argumentów przemawiających za koniecznością zmiany utrwalonego poglądu orzeczniczego. Sformułowane przez niego zagadnienie prawne nie posiada waloru nowości, a teza o oczywistej zasadności skargi w świetle przywołanego stanowiska Sądu Najwyższego musi być oceniona jako bezpodstawna.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.