

Wyrok z dnia 28 października 2009 r.

II PK 123/09

Udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 167² k.p.), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem.

Przewodniczący SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca), Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 października 2009 r. sprawy z powództwa Andrzeja B. przeciwko M. Urzędowi Wojewódzkiemu w W. o roszczenia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce z dnia 15 grudnia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 24 lipca 2008 r. przywrócił powoda Andrzeja B. do pracy w pozwanym M. Urzędzie Wojewódzkim w W. na dotychczasowych warunkach, po ustaleniu, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 12 kwietnia 2006 r., ostatnio na stanowisku kierownika Delegatury - Placówki Zamiejscowej w O. W dniu 13 lutego 2008 r. Dyrektor generalny MUW w W. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych i szkoleniowych, polegającym na odmowie udzielenia podległej mu pracownicy urlopu na żądanie i urlopu szkoleniowego oraz naruszeniem przepisów w zakresie wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę przez wręczenie takiego wypowiedzenia pracownicy w dniu 11 lutego 2008 r., podczas gdy oznaczony w piśmie termin na zajęcie stanowiska upłynął z dniem 15 września 2007 r. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia przyjęto nadto, iż osobą uprawnioną do wyrażenia zgody na rozpoczęcie urlopu przez pra-

cownika delegatury był kierownik delegatury lub osoba go zastępująca. Pismem z dnia 20 grudnia 2007 r. powód odmówił Małgorzacie L. - pracownicy delegatury - udzielenia urlopu na żądanie, a kolejnym pismem z dnia 3 stycznia 2008 r. - udzielenia tej samej pracownicy urlopu szkoleniowego od dnia 7 stycznia 2008 r. do dnia 25 stycznia 2008 r. (Małgorzatę L. i stronę pozwaną łączyła umowa z dnia 9 listopada 2006 r. w przedmiocie, między innymi, dofinansowania części kosztów nauki pracownika). W dniu 11 lutego 2008 r. powód wręczył Małgorzacie L. pismo dyrektora generalnego z dnia 18 lipca 2007 r. stanowiące oświadczenie woli pozwanej o wypowiedzeniu pracownicy z dniem 1 sierpnia 2007 r. warunków pracy i płacy. Małgorzata L. w dalszym ciągu jest zatrudniona na dotychczasowym stanowisku, a warunki jej pracy i płacy nie uległy żadnym zmianom.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie dokonane powodowi było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., bowiem nie ma podstaw do stwierdzenia, iż powód rażąco naruszył przepisy w zakresie udzielania urlopów oraz by naruszył przepisy w zakresie wypowiedzenia zmieniającego. Odnośnie do urlopu na żądanie Sąd Rejonowy podniósł, iż wynikający z art. 167² k.p. obowiązek pracodawcy udzielenia takiego urlopu „ma na celu uwzględnienie nadzwyczajnych sytuacji, które powodują, że pracownik w danym terminie nie może świadczyć pracy”. Wniosek Małgorzaty L. nie był uzasadniony tego rodzaju zdarzeniami, albowiem złożyła go z wyprzedzeniem około tygodnia. Akceptację Sądu pierwszej instancji znalazło też twierdzenie powoda, że udzielenie urlopu na żądanie po okresie długotrwałej nieobecności pracownicy na podstawie zwolnienia lekarskiego byłoby równoznaczne z dopuszczeniem jej do pracy bez wymaganego orzeczenia lekarskiego. W ocenie Sądu, nie ma również podstaw do przypisania powodowi rażącego naruszenia przepisów w zakresie udzielania urlopów szkoleniowych, skoro taki urlop przeznaczony jest na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, a Małgorzata L. nie spełniła prośby powoda o dostarczenie harmonogramu zajęć i egzaminów w roku akademickim 2007/2008, na podstawie których mogłaby być dokonana ocena zasadności jej wniosku. Natomiast co do przyczyny wypowiedzenia odnoszącej się do wręczenia pracownicy pisma zawierającego wypowiedzenie zmieniające po upływie terminów wynikających z jego treści Sąd pierwszej instancji podniósł, iż powód nie był autorem tego oświadczenia woli, nie miał żadnego wpływu na jego treść, a zgodnie z otrzymanym poleceniem, jego rola ograniczała się do wręczenia pisma pracownikowi w pierwszym dniu pracy

po długotrwałej nieobecności. Powód nie mógł tym samym „naruszyć przepisów w zakresie wypowiedzania umów o pracę”, a jego działanie nie spowodowało „negatywnego ukształtowania sytuacji pracownicy”, tym bardziej, że przedmiotowe wypowiedzenie zostało „anulowane”, a tym samym status pracowniczy Małgorzaty L. nie doznał żadnego uszczerbku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce wyrokiem z dnia 15 grudnia 2008 r. oddalił apelację strony pozwanej, akceptując w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, jak również ich ocenę prawną.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku, opierając ją na obu podstawach kasacyjnych i zarzucając: 1) naruszenie art. 167² k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na zajęciu przez Sądy obu instancji stanowiska, że pracodawca może odmówić pracownikowi urlopu na żądanie i z uwagi na socjalny charakter tego urlopu badać przyczyny i zasadność wniosku o jego udzielenie oraz że wnioski o urlop na żądanie złożony we wcześniejszym terminie wypacza sens istoty urlopu na żądanie; 2) błędną wykładnię art. 45 k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, że „podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była nieprawdziwa i niezgodna z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia, tj. że wypowiedzenie nie jest merytorycznie uzasadnione i przywrócenie powoda do pracy”; 3) niezastosowanie w sprawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., a przez to „pominięcie skutku wywołanego wypowiedzeniem zmieniającym i cofnięciem tego wypowiedzenia w stosunku do pracownika, któremu to wypowiedzenie wręczył powód, dowodzącego brak woli pracodawcy dokonania zmian tego stosunku pracy”; 4) naruszenie art. 30 § 4 w związku z art. 3¹ k.p., przez przyjęcie, że „wręczenie przez powoda, działającego w imieniu pracodawcy, niebędącego autorem wypowiedzenia, pracownikowi owego wypowiedzenia nie może stanowić podstawy do dokonania względem niego wypowiedzenia umowy o pracę, choć dokonywane jest w warunkach braku woli pracodawcy dokonania zmian stosunku pracy, wyrażonych w wypowiedzeniu zmieniającym i ponad 7 miesięcznego przeterminowania tego oświadczenia”; 5) naruszenie art. 227 k.p.c., przez niedopuszczenie wszystkich zgłoszonych przez strony dowodów, a przez to niewyjaśnienie wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych i „działanie sądu z naruszeniem art. 230 k.p.c. przez uznanie za przyznane fakty, którym nie zaprzeczył pozwany, w sytuacji gdy dowodził on prawdziwości i zasadności przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zaprzeczając w ten sposób twierdzeniom powoda”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy „Sądowi Rejonowemu wyznaczonemu przez Prezesa Sądu Okręgowego w Ostrołęce” do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie „zaskarżonych wyroków” i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 398¹ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna przysługuje od prawomocnego wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji. W postępowaniu kasacyjnym kontroli dokonywanej przez sąd kasacyjny podlega co do zasady przebieg postępowania apelacyjnego oraz wyrok wydany przez sąd odwoławczy. Postępowanie przed sądem pierwszej instancji może być przedmiotem rozważań i ocen Sądu Najwyższego wyjątkowo, i to tylko wtedy, gdy wnoszący skargę kasacyjną sformułował odpowiednie zarzuty naruszenia przepisów o postępowaniu apelacyjnym, nawiązujące do postępowania pierwszoinstancyjnego. Tym samym nie ma podstaw do uwzględnienia podniesionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów art. 227 k.p.c. i art. 230 k.p.c., albowiem odnoszą się one do postępowania toczącego się przed Sądem Rejonowym

Za uzasadnione nie mogą być też uznane zarzuty sformułowane w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej. Nie można bowiem zaakceptować stanowiska strony pozwanej, że pracodawca w żadnych okolicznościach nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. Zgodnie z art. 167² k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 *in fine* k.p., art. 163 § 1 zdanie trzecie k.p.), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części, czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Omawiany przepis stanowi o obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie pracownika. Zgodnie z zasadami legislacji, ustalenie znaczenia tego samego pojęcia występują-

cego w różnych przepisach musi być identyczne, jak również niedopuszczalne jest traktowanie pewnych zwrotów użytych w przepisie prawnym jako zbędnych. Prowadzi to do wniosku, że po pierwsze, zawarte w art. 167² k.p. sformułowanie o obowiązku udzielenia urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop „na żądanie”, a po drugie, racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia „udzielania urlopu przez pracodawcę”, gdyby miało to być bezcelowe. Urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 k.p., „jest obowiązany udzielić pracownikowi” urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnego. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1¹ k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczy to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 k.p.). O jej zasadności świadczy również regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), który termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy.

Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawi-

domienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167² pojęciu „udzielić urlopu” należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167² k.p. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Wyraźne sprecyzowanie takich reguł korzystania z urlopu „na żądanie” uprawnia do stwierdzenia, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, bowiem wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy najistotniejsze jest jednak to, że Małgorzata L. przed okresem, w jakim zamierzała wykorzystać urlop na żądanie, była niezdolna do pracy z powodu choroby. Niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego. Przepis art. 165 k.p. niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, zaś sformułowanie zawarte w art. 166 k.p. o niewykorzystaniu części urlopu z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania okresu wypoczynkowego. Tego rodzaju regulacja prawna jest w sposób oczywisty związana z celem urlopu, który jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. Niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę.

Swoisty sposób udzielania części urlopu na żądanie pracownika nie czyni jej odrębną od urlopu wypoczynkowego, a zatem nie ma podstaw, aby twierdzić, że tej części urlopu pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi także w sytuacji, w której udzielenie urlopu wypoczynkowego jest prawnie nieskuteczne, a taką jest nie-

zdolność pracownika do pracy z powodu choroby. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, zdolność pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku stwierdza się po przeprowadzeniu okresowych badań kontrolnych (art. 229 § 2 zdanie drugie k.p.). Możliwość skierowania pracownika na badania kontrolne w myśl § 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) otwiera się dla pracodawcy wówczas, gdy pracownik po upływie zwolnienia lekarskiego stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania. Tym samym nie ma podstaw do uznania za naruszenie przepisów odmowy udzielenia urlopu na żądanie zgłoszone przez pracownika przebywającego jeszcze na zwolnieniu lekarskim, bowiem przy braku orzeczenia o zdolności do wykonywania pracy uwzględnienie takiego wniosku mogłoby być równoznaczne z niedopuszczalnym udzieleniem urlopu wypoczynkowego osobie niezdolnej do pracy. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z tej przyczyny, że rażąco naruszył przepisy prawa pracy o udzielaniu urlopów wypoczynkowych, było więc nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jak prawidłowo przyjął Sąd odwoławczy.

Za nietrafne uznać należy także zarzuty skarżącej odnoszące się do kolejnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co miało polegać „na naruszeniu przepisów w zakresie wypowiedzenia zmieniającego”. Sąd Okręgowy niewadliwie bowiem przyjął, że przedmiotowe oświadczenie woli nie pochodziło od powoda, wobec czego nie ma możliwości stwierdzenia, iż naruszył on jakiegokolwiek przepisy rządzące tym sposobem dokonywania zmian w treści stosunku pracy i już z tego względu tak określona przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę nie może być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie. Wręczenie pisma pracownicy po jej powrocie do pracy było natomiast wykonaniem tak sformułowanego polecenia, które według ustaleń faktycznych nigdy nie zostało odwołane ani zmodyfikowane, pomimo że Małgorzata L. była nieobecna w pracy przez bardzo długi okres czasu. Nie ma zatem przesłanek, by twierdzić, że powód doręczył to pismo pracownicy wbrew woli strony pozwanej, naruszając tym samym swoje obowiązki. Zachowanie powoda nie wyrządziło też pozwanej żadnej szkody, bowiem jak przyjęto w podstawie faktycznej

rozstrzygnięcia, wypowiedzenie zmieniające zostało cofnięte za zgodą pracownicy, która nadal wykonuje dotychczasowe obowiązki za tym samym wynagrodzeniem.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna strony pozwanej oparta została na nieusprawiedliwionych podstawach, wobec czego z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====