



Sygn. akt II PK 97/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Ł. K.
przeciwko Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 24 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Pozwem z 16 listopada 2015 r. skierowanym przeciwko Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (pозwany) Ł. K. (powód) odwołał się od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, czyli kwoty 16.500 zł wraz z odsetkami

ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

Wyrokiem z 28 kwietnia 2016 r., VIII P (...) Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi począwszy od 23 listopada 2015 r. aż do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania; w punkcie drugim - zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim - wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego radcy od 1 stycznia 2013 r. na czas nieokreślony na podstawie umowy zawartej 18 grudnia 2012 r. Powód złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie od 7 do 16 sierpnia 2015 r. Następnie 27 lipca 2015 r. powód złożył wniosek o udzielenie dni wolnych od pracy w terminie od 17 sierpnia 2015 r. do 3 grudnia 2015 r. w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy oraz o udzielenie urlopu w okresie od 4 grudnia 2015 r. do 21 stycznia 2016 r. Daty wskazane we wniosku były uzgodnione z pracodawcą.

Pismem z 17 września 2015 r. Dyrektor Generalny Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej odwołał powoda z nieobecności z tytułu odbioru czasu wolnego, prosząc o stawienie się do pracy w trzecim dniu roboczym po otrzymaniu powyższego oświadczenia woli. Jako przyczynę wskazano zwiększoną ilość zadań, które realizowało wtedy Biuro Prasowe i związaną z tym konieczność zapewnienia pełnej obsługi fotoreporterskiej. Powód pismem z 5 października 2015 r. wyjaśnił, że wykorzystywał udzielone mu dni wolne od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę, święta oraz dni wolne od pracy, zaś urlop został mu udzielony dopiero od 4 grudnia 2015 r. Ponadto, twierdził, że pracodawca może odwołać go jedynie z urlopu, wobec czego poinformował, że traktuje powyższe oświadczenie jako odwołanie z urlopu, w związku z czym stawi się do pracy 4 grudnia 2015 r. Pismem z 21 października 2015 r., pozwany rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niestawienie się powoda do pracy 7

października 2015 r. po otrzymaniu 3 października 2015 r. oświadczenia woli pracodawcy o odwołaniu powoda z nieobecności z tytułu odbioru czasu wolnego oraz nieusprawiedliwioną jego nieobecność w pracy we wskazanym dniu oraz dniach następnych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że choć nieobecność powoda w pracy w okresie od 7 października 2015 r. była bezsporna, to była ona usprawiedliwiona odbiorem przez powoda dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadwymiarowych. Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie niniejszej odwołanie oświadczenia woli o udzieleniu dni wolnych dotarło do powoda już po złożeniu tego oświadczenia, zatem niezasadne było powoływanie się na art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., które to przepisy umożliwiają cofnięcie oświadczenia woli o udzieleniu dni wolnych, jednakże tylko w sytuacji, gdy owo cofnięcie oświadczenia dotarło do pracownika jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W ocenie Sądu Rejonowego nie można się zgodzić z twierdzeniami pozwanego, że w przedmiotowej sprawie zachodzi wyjątkowa sytuacja, umożliwiająca odwołanie oświadczenia woli po upływie terminu określonego w art. 61 § 1 k.c., bez zgody drugiej strony, która wynika z zasady podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy, gdyż przy ocenie dopuszczalności takiego wyjątku należy uwzględnić zasadę zawartą w art. 14 k.p. dającą pracownikowi prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Sąd Rejonowy zaznaczył, że możliwość odwołania pracownika z udzielonych mu dni wolnych w zamian za pracę nadwymiarową nie jest przewidziana w przepisach prawa pracy, a tym samym nie sposób uznać, że taki wyjątek od zasady prawa do wypoczynku istnieje w polskim prawie pracy. Na potwierdzenie swojego stanowiska Sąd pierwszej instancji odwołał się do judykatury, dotyczącej możliwości cofnięcia oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika od świadczenia pracy w trakcie okresu wypowiedzenia, z której wynika, że w przypadku braku zgody pracownika na cofnięcie takiego oświadczenia, nie jest on zobowiązany do podporządkowania się woli pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu i terminie.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przeciwko tezie formułowanej przez pozwanego przemawia także fakt, iż stosownie do art. 151³ k.p. pracownikowi,

który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Z powyższego przepisu jednoznacznie wynika, że udzielenie dnia wolnego od pracy następuje w terminie uzgodnionym przez pracodawcę z pracownikiem. Sąd rejonowy wskazał, że ponieważ „odebranie dni wolnych” przez pracownika następuje na podstawie uzgodnienia, bez wątpienia powstaje wtedy porozumienie dwóch stron. Skoro pracodawca nie może udzielić pracownikowi dnia wolnego w terminie z nim nieuzgodnionym, brak podstaw do formułowania tezy, że już po takim uzgodnieniu może on odwołać swoją zgodę na udzielenie dnia wolnego w tym terminie.

Na tej podstawie Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany nie mógł odwołać pracownika z udzielonych mu dni wolnych w zamian za pracę w dni wolne od pracy, a tym samym dokonane przez pozwanego odwołanie zawarte w piśmie z dnia 17 września 2015 r. uznać należało za bezskuteczne. W związku z tym, twierdzenie pozwanego, że powód nie stawiał się do pracy mimo wezwania i nie usprawiedliwił swojej nieobecności w dniu 7 października 2015 r. i następnych, w ocenie Sądu Rejonowego należało uznać za niezasadne.

Wyrokiem z 24 października 2016 r., XXI Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanego i obciążył go kosztami postępowania.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy odnośnie zastosowania w niniejszej sprawie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazał także, że ustawa z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2142 ze zmianami, dalej jako ustawa o pracownikach urzędów państwowych), nie reguluje kwestii odwołania pracownika z udzielonego mu na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych czasu wolnego za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy. Również Kodeks pracy nie określa czy możliwe jest odwołanie udzielonego pracownikowi, na podstawie art. 151² k.p., czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, czy czasu wolnego udzielonego na podstawie art. 151³ k.p. za wykonywanie pracy w dniu

wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Sąd Okręgowy podzielił tym samym rozważania Sądu Rejonowego, że do czynności takiej będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące oświadczeń woli, w tym te dotyczące skuteczności ich odwołania. Należało zatem przyjąć, że udzielnie powodowi czasu wolnego za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy jest oświadczeniem woli pracodawcy, a odwołanie takiego oświadczenia zgodnie z art. 61 § 1 k.c. jest skuteczne, jeżeli doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego. Pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną jego wykładnię, wskutek przyjęcia, że zobowiązanie do pracy w godzinach ponadnormatywnych urzędnika państwowego w dni dla niego harmonogramowo wolne, których udzielono pracownikowi w zamian za pracę w godzinach nadwymiarowych świadczonych w niedziele, święta i dni dodatkowo wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy - wymaga uzyskania uprzedniej zgody pracownika - w sytuacji gdy taka interpretacja sprzeczna jest z zasadami prawa pracy jak i przepisami regulującymi zasady świadczenia pracy w godzinach nadwymiarowych urzędników państwowych, i w konsekwencji naruszenie art. 45 § 1 k.p. wobec uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę - wskutek braku możliwości zarzucenia mu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy było nieuzasadnione; 2) obrazę przepisów prawa materialnego a mianowicie art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wskutek jego niezastosowania, i w konsekwencji naruszenie art. 45 § 1 k.p. wobec uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę - wskutek braku możliwości zarzucenia mu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy było nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się nieuzasadniona. Na jej podstawy składają się dwa odrębne zarzuty: art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. „i w konsekwencji art. 45 § 1 k.p.” oraz art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wraz z art. 45 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych przez jego niezastosowanie. Z przepisu tego skarżący stara się wywieść uprawnienie pracodawcy publicznego (urzędu państwowego) do jednostronnego cofnięcia własnej decyzji o udzieleniu pracownikowi czasu wolnego w zamian za pracę świadczoną w dni wolne od pracy. Zgodnie z art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych „jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, urzędnik państwowy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta”. Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu Najwyższego, że przepis ten zawiera unormowanie odnoszące się do pracy pracowników urzędów państwowych w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy. Wydanie pracownikowi urzędu państwowego polecenia wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy (w godzinach nadliczbowych) jest dopuszczalne, jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu. Nie muszą to być potrzeby szczególne, jak w przypadku innych pracodawców. Natomiast wydanie polecenia pracy w dni wolne od pracy takiej jak niedziele i święta dozwolone jest wyjątkowo. Na tym przedmiot normowania tego przepisu wyczerpuje się - art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych reguluje tylko kwestie związane z dopuszczalnością pracy konkretnego pracownika w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne. Nie normuje natomiast uprawnień przysługujących pracownikom urzędów państwowych z tytułu wykonywania pracy w takich godzinach lub dniach ni zasad korzystania przez nich z tych uprawnień.

Kwestie te uregulowane zostały w art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, zgodnie z którym „urzędnikowi państwowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie lub wolny czas”. Skoro pracownikowi urzędu państwowemu przysługuje za pracę wykonywaną na

polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy lub w dzień wolny - według wyboru pracownika - wynagrodzenia lub czas wolny, to do pracownika należy decyzja o rodzaju „rekompensaty” za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustawa narzuca w tym zakresie tylko jedno ograniczenie: czas wolny może zostać udzielony wyłącznie w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po zakończeniu takiego urlopu. Dokonanie przez pracownika wyboru „wolnego czasu” jako rekompensaty za pracę poza normalnymi godzinami lub w dzień wolny jest wiążące dla pracodawcy, co odróżnia regulację art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych od rozwiązania przyjętego w art. 151² k.p. (w odniesieniu do pracy w godzinach nadliczbowych). Ustawa o pracownikach urzędów państwowych milczy natomiast o zasadach udzielania tego czasu wolnego poza ścisłym określeniem okresu w jakim czas ten może być udzielony: bezpośrednio przed albo bezpośrednio po urlopie wypoczynkowym.

Milczenie ustawodawcy uzasadnia odwołanie się do zasad wypracowanych w zakresie udzielania czasu wolnego na gruncie Kodeksu pracy. Jego przepisy również nie określają trybu udzielania czasu wolnego, jednak w piśmiennictwie przyjęto, że pracownik nie może jednostronnie w sposób wiążący dla pracodawcy określać, kiedy zamierza z tego uprawnienia skorzystać. Skoro pracodawca „może” udzielić czasu wolnego na pisemny wniosek pracownika (art. 151² § 1 k.p.), to zgodnie z uprawnieniem pracodawcy do organizowania czasowych ram świadczenia pracy termin ewentualnego odbioru „czasu wolnego” powinien zostać uzgodniony przez strony stosunku pracy (w ramach okresu rozliczeniowego). Uzgodnienie to nie jest konieczne, gdy sam pracodawca podejmuje decyzję o udzieleniu pracownikowi czasu wolnego na podstawie art. 151² § 2 k.p. Rozwiązania takiego nie przewiduje ustawa o pracownikach urzędów państwowych, zatem czas wolny może zostać udzielony pracownikowi takiego urzędu wyłącznie w terminie z nim uzgodnionym. Termin ten niekoniecznie musi pokrywać się z pierwotnym wnioskiem pracownika, choć jednocześnie uprawnienie pracownika do czasu wolnego nie może być iluzoryczne. Pracodawca nadużyje zatem swojego prawa do organizacji czasu pracy w zakładzie pracy, gdy stosując art. 29 ust. 2 ustawy o urzędnikach państwowych będzie utrudniał pracownikom korzystanie z uprawnienia przewidzianego w art. 30 ust. 2 tej ustawy.

Z art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie da się wyprowadzić uprawnień pracodawcy do jednostronnego odwołania pracownika z udzielonego czasu wolnego. W ramach uprawnień pracodawcy do polecenia pracownikowi pracy poza godzinami urzędowania urzędu lub w dzień wolny nie mieści się uprawnienie do odwołania pracownika z czasu wolnego udzielonego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, kiedy to pracownik korzysta z prawa do wypoczynku i nie pozostaje w gotowości do podjęcia pracy. W sytuacji, w której pracodawca udziela pracownikowi czasu wolnego w terminie i zasadach uzgodnionych z pracownikiem, pracownik korzystający z czasu wolnego nie jest pracownikiem wykonującym pracę w zwykłych godzinach urzędowania, do którego adresowany jest art. 29 ust. 2 ustawy o urzędnikach urzędów państwowych. Interes pracodawcy publicznego w odpowiedniej organizacji pracy w urzędzie został przez pracodawcę uwzględniony w konieczności uzyskania zgody pracodawcy na odbiór przez pracownika czasu wolnego. Skoro konieczna jest akceptacja wniosku pracownika przez pracodawcę, to pracodawca powinien rozważyć potrzeby urzędu i wpływ czasu wolnego na organizację pracy na etapie wyrażania zgody na to, przez jak długi czas pracownik będzie korzystał z dni wolnych „uzbieranych” w związku z pracą w godzinach nadliczbowych (poza normalnymi godzinami urzędowania).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił, że czasu wolnego udziela się bezpośrednio przed albo po okresie urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy udzielany jest na wniosek pracownika lub na podstawie planu urlopów (przy uwzględnieniu w procesie jego sporządzania wniosków pracowników - w miarę możliwości). Udzielanie urlopu wypoczynkowego zakłada swoiste porozumienie między pracownikiem a pracodawcą. Przemawia to dodatkowo za poglądem o uzgodnieniu terminu rozpoczęcia albo zakończenia czasu wolnego a nie o udzieleniu tego czasu mocą jednostronnej decyzji pracodawcy. W rezultacie, skoro termin udzielenia czasu wolnego uzależniony jest od wystąpienia przez pracownika ze stosownym wnioskiem oraz z wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego w konkretnej dacie (lub zaplanowaniem urlopu) a pracodawca ma się do tego wniosku odpowiednio ustosunkować, termin odebrania przez pracownika czasu wolnego ustalany jest przez obie strony stosunku pracy w

ramach porozumienia. W tej sytuacji ani pracodawca, ani pracownik nie mogą jednostronnie wypowiedzieć poczynionego uzgodnienia, chyba że stosowne uprawnienie dla jednej lub obu stron tego uzgodnienia zostało w nim przewidziane lub wynika z przepisów prawa.

Powyższa konstatacja co do udzielenia czasu wolnego w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem oznacza, że całkowicie bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Dodatkowo zwrócić należy uwagę, że art. 61 § 1 k.c. normuje kwestię, kiedy oświadczenie woli zostało złożone, a nie czy dana czynności prawna (udzielenie czasu wolnego) jest czynnością prawną jednostronną albo dwustronną. Nie można więc naruszyć tego przepisu w sposób zarzucany w skardze kasacyjnej (przez „przyjęcie, że zobowiązanie do pracy w godzinach ponadnormatywnych urzędnika państwowego w dni dla niego harmonogramowo wolne, których udzielono pracownikowi w zamian za pracę w godzinach nadwymiarowych świadczonych w niedziele, święta i dni dodatkowo wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy - wymaga uzyskania uprzedniej zgody pracownika”). Natomiast Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że pracodawca mógłby uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli w przedmiocie udzielenia pracownikowi czasu wolnego w określonym terminie, gdyby oświadczenie to dotarło do pracownika na zasadach wynikających z art. 61 § 1 k.c.

Brak regulacji zasad odwoływania pracownika z czasu wolnego nie oznacza, że pracodawcy takie uprawnienie nie przysługuje, skoro Kodeks pracy przewiduje możliwość odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. Czas wolny udzielony pracownikowi urzędu państwowego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych lub dniach wolnych jest rodzajowo najbardziej zbliżony do instytucji urlopu wypoczynkowego, skoro z czasu tego można skorzystać albo przed albo po takim urlopie. Tym samym w drodze analogii należy przyjąć, że pracodawca publiczny może odwołać pracownika urzędu państwowego z udzielonego mu czasu wolnego na analogicznych zasadach jakie przewidziano w art. 167 § 1 k.p. Niezastosowanie się przez pracownika do odwołania z urlopu pociąga za sobą ryzyko zastosowania przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p. i ewentualnego procesu sądowego, w którym pracownik wykazywałby, że z powodu niespełnienia

przesłanek zastosowania art. 167 § 1 k.p. pracodawca nie dopuścił się naruszenia podstawowego obowiązku pracownika. Ponieważ przepisy te nie zostały powołane w podstawach skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy nie miał możliwości rozważanie czy odwołanie powoda z udzielonemu mu czasu wolnego było zasadne w świetle przesłanek art. 167 § 1 k.p.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.