



Sygn. akt II PSKP 20/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. P.

przeciwko Syndykowi masy upadłości Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej w W. w upadłości likwidacyjnej

o ustalenie stosunku pracy, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięcie umowy o pracę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie

z dnia 9 grudnia 2019 r., sygn. akt VII Pa 90/19,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, wyrokiem z dnia 8 marca 2019 r., oddalił powództwo J. P. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 23 lipca 2014 r. do dnia 15 czerwca 2015 r. oraz o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że J. P. została zatrudniona w Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowej w W. (dalej jako SKOK), na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 sierpnia 1999 r., na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu. Powódka rozpoczęła pracę w dniu 1 września 1999 r. Jej wynagrodzenie za pracę, począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r., składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 18.700 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 1.500,00 zł. Następnie na podstawie aneksu nr 14 z dnia 20 grudnia 2013 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 21.000 zł, zaś dodatek funkcyjny 2.000 zł, a od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 marca 2014 r. otrzymywała 23.319,20 zł.

Zgodnie z § 36 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy pracownicy mogli rozpocząć urlop wypoczynkowy po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na wniosku urlopowym, który następnie powinien być przekazany osobie prowadzącej sprawy płacowo-kadrowe. Wnioski były przechowywane wraz z ewidencją czasu pracy w postaci karty (§ 36 ust. 3 regulaminu). W latach 2013-2014 powódka złożyła pisemnie wnioski o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach: 7-18 stycznia, 2 maja, 22 lipca, 12-16 sierpnia, 24 grudnia 2013 r. oraz 24-28 lutego i 9-12 maja 2014 r. Powódka uzyskała zgodę na korzystanie z urlopów wypoczynkowych od Prezesa Zarządu M. G.

W dniu 23 kwietnia 2014 r. powódka została zatrzymana przez Policję w związku z prowadzonym postępowaniem karnym. Postanowieniem z dnia 25 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielopolskim zastosował wobec niej środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania na okres trzech miesięcy, który został przedłużony do dnia 23 października 2014 r.

Powódka, w pierwszych dniach przebywania w Areszcie Śledczym w K., sporządziła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni w okresie od dnia 23 kwietnia 2014 r. W czasie przedłużenia tymczasowego

aresztowania, powódka sporządziła kolejny wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Łącznie złożone wnioski o urlop obejmowały okres od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r.

Pismem z dnia 12 stycznia 2015 r. zarządca komisaryczny SKOK W. S., poinformował powódkę, że uznał udzielony jej w dniu 23 kwietnia 2014 r. urlop wypoczynkowy za czynność pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. i tym samym czynność nieważną. Stosunek pracy ustał zaś na mocy art. 66 § 1 k.p. w dniu 24 lipca 2014 r., (z upływem trzech miesięcy z powodu tymczasowego aresztowania). Następnie w piśmie z dnia 19 stycznia 2015 r. zarządca komisaryczny uznał jednak, że nieobecność powódki w pracy od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 9 listopada 2014 r. spowodowana była korzystaniem przez nią z urlopu wypoczynkowego, zaś od dnia 10 listopada 2014 r. przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Wobec tego oświadczył, że stosunek pracy nie wygaś na mocy art. 66 § 1 k.p. Zarządca SKOK poprosił o potraktowanie pisma z dnia 12 stycznia 2015 r. jako niebyłego.

Dalej Syndyk Masy Upadłości SKOK w upadłości likwidacyjnej (L. K.), pismem z dnia 11 czerwca 2015 r., poinformował powódkę, że jej umowa o pracę wygaśa z dniem 23 lipca 2014 r., na podstawie art. 66 § 1 k.p. z powodu trzymiesięcznej nieobecności w pracy, spowodowanej zastosowaniem środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania. Powódka została pouczona o prawie do złożenia odwołania od zawiadomienia w terminie 14 dni do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie. Nadto zostało jej wystawione świadectwo pracy z dnia 22 czerwca 2015 r., w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, istotą udzielenia urlopu wypoczynkowego jest umożliwienie pracownikowi realnego skorzystania z przysługującego mu prawa do odpoczynku. Ponieważ art. 165 k.p. nie zawiera katalogu zamkniętego przyczyn usprawiedliwiających, dlatego ewentualne przeniesienie urlopu na termin późniejszy, bo pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu, obliguje pracodawcę do przesunięcia go na termin późniejszy. Zdaniem Sądu, taką okolicznością był między innymi okres tymczasowego aresztowania. Dalej Sąd

przyjął, że zgodnie z art. 154 § 1 k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy. W sytuacji, gdy pracownik nie świadczy w danym dniu pracy, pracodawca nie udziela mu urlopu wypoczynkowego. Powódka zaś nie miała możliwości wykonywania pracy już w dniu 23 kwietnia 2014 r., bowiem stawiając się w pracy została zatrzymana przez Policję. W związku z tym złożenie wniosku o urlop było bezprzedmiotowe, a pracodawca nie mógł udzielić na niego zgody, zaś zobowiązany był przesunąć urlop wypoczynkowy na czas po zakończeniu tymczasowego aresztowania. Powódka, wnioskując o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, miała na celu obejście przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy w wyniku trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania (art. 66 § 1 k.p.). Po wtóre, składanie wniosku w chwili tymczasowego aresztowania było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dodatkowo Sąd zwrócił uwagę, że okres pobytu w areszcie tymczasowym jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p.

W dalszej części Sąd pierwszej instancji uznał, że niedopuszczalność powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w przypadku wygaśnięcia stosunku jest warunkowana przez brak interesu prawnego. Z tej perspektywy pismo z dnia 19 stycznia 2015 r. stanowiło tylko interpretację i nie było wiążące. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, jest niezależne od woli stron i nie wymaga złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie, wyrokiem z dnia 9 grudnia 2019 r., oddalił apelację powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, a następnie ocenił stan faktyczny, po czym trafnie zastosował obowiązujące przepisy prawa.

Sąd odwoławczy wskazał, że zgromadzony materiał dowodowy (w tym przeprowadzony dowód z zeznań świadków) nie pozwala na przyjęcie, że powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego przed wydaniem postanowienia o jej tymczasowym aresztowaniu (w trakcie jej zatrzymania przez Policję, w dniu 23 kwietnia 2014 r.).

Dalej Sąd Okręgowy ocenił skutki prawne, jakie miałyby wywołać przedmiotowe pismo Zarządcy Komisarycznego SKOK i stwierdził, że można je porównać do skutków, jakie wywołuje świadectwo pracy wystawione pracownikowi

przez pracodawcę. Zarówno w jednym, jak i w drugim dokumencie pracodawca wyraża jednostronne oświadczenie wiedzy kierowane wprost do swojego pracownika. Świadcstwo pracy wystawione przez pracodawcę nie jest zaś dokumentem w rozumieniu art. 244 k.p.c. Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd, że celem powódki nie było skorzystanie z urlopu wypoczynkowego od dnia 23 kwietnia 2014 r., a jedynie uzyskanie ochrony przed ustaniem stosunku pracy z mocy prawa. O obejściu prawa i sprzeczności z zasadami współżycia społecznego decydował fakt, że na wniosku o udzielenie urlopu powódka nie wskazała osoby jej zastępującej, wbrew powszechnie stosowanej praktyce u pozwanej, bowiem za każdym poprzednim razem powódka uzupełniała wniosek o dane personalne innego pracownika, który był zobowiązany do zastępstwa i wykonywania za nią obowiązków pracowniczych. Uzyskanie przez powódkę zgody od pracodawcy na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, na czas tymczasowego aresztowania, nie stanowi przesłanki wyłączającej zastosowanie art. 66 § 1 k.p. Jednocześnie Sąd ten podkreślił, że powoływanie się przez powódkę na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1984 r., III PZP 1/84 (OSNCP 1984 nr 9, poz. 154) jest całkowicie chybione. Przedmiotowa uchwała została przyjęta w odmiennym ustroju politycznym i dotyczyła pracownika działającego w związkach zawodowych.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie prawa materialnego: (-) art. 66 § 1 i art. 152 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że niemożliwe jest udzielenie urlopu wypoczynkowego osobie tymczasowo aresztowanej, podczas gdy wskazane przepisy (jak również żadne inne przepisy kodeksu pracy) nie ustanawiają absolutnie takiego zakazu, zwłaszcza, że przepis art. 66 § 1 k.p. odnosi się do „nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania”, co wskazuje, że przepis ten ma zastosowanie, gdy nieobecność pracownika spowodowana jest tymczasowym aresztowaniem, a więc *a contrario* nie ma zastosowania do przypadków, gdy nieobecność spowodowana jest urlopem, udzielonym dobrowolnie przez pracodawcę pracownikowi (nawet

podczas jego zatrzymania lub tymczasowego aresztowania); (-) art. 65 k.c., przez niezastosowanie i uznanie, że pismo Zarządcy Komisarycznego z dnia 19 stycznia 2015 r. nie wywierało skutku w postaci uznania powódki za pracownicę SKOK w W. oraz uznania, iż umowa o pracę powódki nie wygasła z powodu jej tymczasowego aresztowania, mimo że wskazuje na to literalnie treść tego pisma; nadto także pozwany Syndyk Masy Upadłości wypłacał powódce początkowo wynagrodzenie, potwierdzając, że jej umowa o pracę nie wygasła.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym również kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu kasacyjnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spór w sprawie sprowadzał się wyłącznie do kwestii materialnoprawnych, gdyż stan faktyczny był jasny i tym samym wiązał przy ocenie prawa materialnego. Istota sporu zamykała się w pytaniu, czy pracownik zatrzymany lub tymczasowo aresztowany może złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy i czy możliwe jest wówczas udzielenie tego świadczenia osobie pozostającej w takiej sytuacji?

Wyjaśnienie tego problemu wymaga przypomnienia, że zgodnie z art. 66 § 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Zatem umowa wygasa nie z upływem trzech miesięcy od zastosowania wobec pracownika tymczasowego aresztowania, lecz z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Jest to istotna różnica, ponieważ dosłowna treść art. 66 § 1 k.p. wymaga dla wygaśnięcia umowy o pracę, aby pracownik był nieobecny w pracy z powodu tymczasowego aresztowania przez

okres pełnych trzech miesięcy. To zaś prowadzi do dalszego wniosku, że trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania liczy się od dnia zatrzymania pracownika, a nie od daty wydania postanowienia o jego tymczasowym aresztowaniu. Za przyjęciem tego rodzaju wykładni przemawia zresztą art. 265 k.p.k. Zatem do okresu przewidzianego w art. 66 § 1 k.p. wlicza się cały czas faktycznego pozbawienia wolności pracownika (zob. K.W. Baran [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. art. 1-93, wyd. VI, K.W. Baran (red.), Warszawa 2022, LEX/el).

Po wtóre, wygaśnięcie umowy o pracę (stosunku pracy) następuje z chwilą spełnienia się okoliczności, z którymi prawo wiąże skutek w postaci ustania zatrudnienia. Zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Oznacza to, że wygaśnięcie stosunku pracy następuje z chwilą, gdy zaistniało zdarzenie będące według kodeksu pracy taką właśnie przyczyną zakończenia stosunku pracy (tu trzymiesięczną nieobecnością pracownika z powodu tymczasowego aresztowania). W takim przypadku pracodawca nie jest zobligowany do składania oświadczenia woli w przedmiocie dalszego bytu stosunku pracy, czy też nie ma obowiązku zawiadamiania pracownika o tym fakcie. Artykuł 63 k.p. wyznacza katalog zdarzeń prawnych skutkujących zakończeniem stosunku pracy *ipso iure*, zaś stosunek pracy wygasa *ex nunc* (na przyszłość), to jest od momentu, w którym dane zdarzenie prawne nastąpiło.

Ustalony w sprawie stan faktyczny nie niesie wątpliwości, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powódki z powodu nieobecności w pracy wskutek tymczasowego aresztowania, zaś stanowisko prezentowane w skardze kasacyjnej jest błędne. W ocenie skarżącej, nie ma podstaw do automatycznego wygaszania zatrudnienia w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika. Wówczas, jej zdaniem, pracodawca winien dysponować narzędziami pozwalającymi na kontynuację współpracy, a jednym z nich jest właśnie uruchomienie prawa do urlopu wypoczynkowego w tym okresie.

Z tak zaprezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić, choćby z tego względu, że mimo wygaśnięcia (z mocy prawa) umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, pracodawca jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok

uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Z art. 66 § 1 k.p. wynikają dwie przesłanki. Pierwsza to upływ trzech miesięcy nieobecności w pracy, zaś druga, że ta nieobecność w pracy jest spowodowana tymczasowym aresztowaniem. Oba te warunki zostały spełnione przez powódkę, a zatem nie można zgodzić się, że przyczyną nieobecności w pracy od dnia 23 kwietnia 2014 r., był urlop wypoczynkowy, o który wnioskowała skarżąca. Akceptacja jej stanowiska prowadzi do sytuacji, w której pracownik nie świadczy pracy (z powodu innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, to jest w związku z tymczasowym aresztowaniem), a następnie zostaje z tego obowiązku zwolniony wskutek udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Taki splot zdarzeń nie jest możliwy do zaakceptowania.

Antycypując dalsze problemy, należy wskazać, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego prawa nie może się zrzec (art. 152 k.p.). W doktrynie prawa pracy podejmowano wielokrotnie próby wyjaśnienia charakteru urlopu wypoczynkowego i w zasadzie zgodnie przyjmuje się, że stanowi on w sensie prawnym coroczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem jego prawa do wynagrodzenia za ten okres, w celu umożliwienia mu wypoczynku (W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 225; J. Loga: *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 46; M. Świącicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 442 i n.). Powszechna zgoda panuje również co do tego, że celem urlopu jest wypoczynek, niekiedy ujmowany jako regeneracja sił, czy regeneracja „zdolności psychofizycznej do pracy” (K. Rączka [w]: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2005, s. 591). Urlop wypoczynkowy stanowi zatem dłuższy czas wolny od pracy zawodowej – obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy – w którym pracownik może swobodnie rozporządzać, przeznaczonym w założeniu nie tylko na bieżący odpoczynek, ale na pełną regenerację sił fizycznych i psychicznych organizmu nadwyrężonych po wielomiesięcznej pracy, na odprężenie, relaks, rozwój osobisty (zob. M. Nowak [w:] K.W. Baran red., *System Prawa Pracy*. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa. M. Gersdorf, K. Rączka, LEX/el).

Nie bez znaczenia dla analizy zagadnienia jest także obowiązek pracownika dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W doktrynie uznaje się, że wynika z niego możliwość doprecyzowania sposobu wykonania innych obowiązków, ale też sposobu korzystania z uprawnień (M. Skąpski: Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika [w:] Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne, pod red. Z. Górala, Warszawa 2010, s. 73). Oznacza to, że brak odpoczynku w okresie udzielonego urlopu, pośrednio wpływający na obniżenie jakości świadczonej pracy po jego zakończeniu i powrocie do pracy, może być postrzegany jako naruszenie obowiązku wyżej wymienionego, co na gruncie sprawy nabiera dużego znaczenia. Trudno zaakceptować stanowisko skarżącej, że powyższy cel urlopu może być zrealizowany w trakcie tymczasowego aresztowania pracownika. W innym ujęciu można przyjąć, że świadczeniu socjalnemu pracodawcy, jakim jest urlop wypoczynkowy, odpowiada bowiem obowiązek lojalności pracownika, który zostaje naruszony w sytuacji, gdy pracownik wykorzystuje udzielony mu czas wolny w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem, godząc jednocześnie w interesy pracodawcy, np. wraca przemęczony po urlopie w związku z wykonywaniem innego zatrudnienia w tym czasie (A. Sobczyk: Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013, s. 205 i n.).

Analogiczny problem dotyczy możliwości skierowania pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia w czasie, w którym pracownik ten został całkowicie zwolniony z obowiązku wykonywania pracy przez pracodawcę. W doktrynie znaczna część autorów zdecydowanie opowiada się przeciwko możliwości skierowania pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia w czasie, w którym pracownik ten został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy przez pracodawcę (A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304, wyd. VI, K.W. Baran (red.), Warszawa 2022, LEX/el; J. Witkowski: Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w świetle art. 36² KP, MPP 2016 nr 6, s. 298; P. Prusinowski: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – czynność jednostronna czy porozumienie stron, MPP 2012 nr 4, s. 177; L. Mitrus: Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia

umowy o pracę, PiZS 2010 nr 8, s. 5). Wskazuje się tu przede wszystkim, że w takim przypadku dochodziłoby w istocie do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy osoby, która już takiego obowiązku, z innego tytułu, nie ma. Udzielenie urlopu wypoczynkowego w tym czasie stanowiłoby wówczas „zwolnienie od zwolnienia”, a zatem byłoby sprzeczne z istotą omawianego świadczenia (zob. M. Nowak [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa. M. Gersdorf, K. Rączka red., LEX/el).

Jednocześnie nie można zapomnieć o organizacyjnej funkcji prawa. Zgodnie z powszechnie przyjętym w doktrynie poglądem polega ona na tym, że przez odpowiednie ukształtowanie określonych instytucji prawnych, uprawnień i obowiązków, nakazów i zakazów oraz środków odpowiedzialności za ich nieprzestrzeganie, ukierunkowuje postępowanie adresatów jego norm, pobudzając ich do działań sprzyjających osiągnięciu wyznaczonych przez normy prawa podstawowych dla danej gałęzi prawa celów. Jednym z tego rodzaju celów prawa pracy jest oddziaływanie na postawy i postępowanie podmiotów tego prawa, zmierzające do zapewnienia sprawnego i efektywnego przebiegu procesu pracy zespołowej. Oddziaływanie realizujących tę funkcję przepisów prawa pracy przejawia się również w ułatwianiu organizacji pracy zespołowej i dostosowywaniu przepisów do wymogów tej organizacji, jak np. możliwość odwołania pracownika z urlopu, na podstawie art. 167 i 174 § 3 k.p. (zob. B.M. Ćwiertniak, Z. Salwa [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna K.W. Baran (red.), Warszawa 2017, LEX/el).

Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić wyłącznie wtedy, gdy wystąpiły okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu oraz nieobecność pracownika w zakładzie pracy, ze względu na te okoliczności, jest konieczna. Oceny przyczyn uzasadniających odwołanie pracownika z urlopu dokonuje pracodawca. Pracownik jest obowiązany podporządkować się decyzji pracodawcy zarówno wtedy, gdy nie podał on przyczyny stanowiącej podstawę odwołania, jak i wtedy, gdy podana przyczyna, zdaniem pracownika, nie uzasadnia odwołania.

Przedstawiona instytucja wprost zaprzecza możliwości udzielenia pracownikowi urlopu w czasie nieobecności spowodowanej tymczasowym

aresztowaniem – czego skarżąca nie dostrzega. Odwołanie z urlopu jest bowiem poleceniem pracodawcy, do którego pracownik powinien się zastosować ze względu na regułę zawartą w art. 100 § 1 k.p. oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Innymi słowy w razie spełnienia przesłanek odwołania, powrót do pracy jest obowiązkiem pracownika, którego niewykonanie może stanowić podstawę odpowiedzialności. Pracownik mógłby odmówić wykonania polecenia powrotu do pracy jedynie wówczas, gdyby było ono sprzeczne z prawem albo z umową o pracę (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks Pracy. Komentarz pod red. L. Florek, Warszawa 2017, LEX/el).

Dodatkowo, skoro okres pobytu pracownika w areszcie stanowi okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy (w tym okresie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę), to w przypadku urlopu wypoczynkowego art. 165 k.p. wyklucza jego rozpoczęcie w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sumując powyższe, nie doszło w sprawie do naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego.

W odniesieniu do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1984 r., III PZP 1/84 (OSNC 1984 nr 9, poz. 154) skarżąca nie dostrzega, że zapadła ona w zupełnie odmiennym stanie faktycznym. Chodziło w niej o pracownika pełniącego funkcję w NSZZ „Solidarność”, który po uzyskaniu urlopu okolicznościowego, a następnie – po wprowadzeniu stanu wojennego - został aresztowany. Sąd Najwyższy wyraźnie wówczas wskazał, że w następstwie udzielenia urlopu bezpłatnego do pełnienia funkcji w związku zawodowym, urlopowany pracownik zostaje zwolniony od obowiązku świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy, którą spełniał na rzecz związku zawodowego. W rezultacie zawinione bądź niezawinione zaniechanie świadczenia pracy, w okresie urlopu bezpłatnego, nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy przez udzielający urlopu zakład pracy ani też uzasadniać wygaśnięcia stosunku pracy w tym zakładzie.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 65 k.c. należy wyraźnie powtórzyć, że do wygaśnięcia stosunku pracy na mocy art. 66 § 1 k.p. dochodzi z mocy prawa. Stąd twierdzenia skarżącej, że z uwagi na pismo Zarządcy Komisarzyckiego z dnia 19 stycznia 2015 r. nie doszło do wygaszenia jej zatrudnienia z powodu tymczasowego aresztowania, są chybione. Ma rację Sąd Okręgowy, że skutki

prawne, jakie miałyby wywołać pismo Zarządcy Komisarycznego SKOK można porównać do skutków, jakie wywołuje świadectwo pracy, wystawione pracownikowi przez jego pracodawcę. Zarówno w jednym, jak i w drugim dokumencie pracodawca wyraża jednostronne oświadczenie wiedzy kierowane wprost do swojego pracownika.

Summa summarum, w okresie tymczasowego aresztowania pracownikowi nie udziela się urlopu wypoczynkowego.

Kierując się przedstawionymi motywami Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisów prawa materialnego powołanych w podstawach zaskarżenia. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[as]