



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko Instytut w W.

o ekwiwalent pieniężny za urlop,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 czerwca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

Warszawa - Praga w Warszawie

z dnia 13 maja 2021 r., sygn. akt VII Pa 9/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od Instytut w W. na rzecz W. W. kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 maja 2021 r., VII Pa 9/21, oddalił apelację

strony pozwanej Instytut w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z 9 listopada 2020 r., VI P 92/20, zasądającego od pozwanego na rzecz powoda W. W. kwotę 37.685,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 51.162.49 zł od 12 września 2017 r. do 15 lutego 2018 r. oraz od kwoty 37.685,78 zł od 16 lutego 2018 r. do dnia zapłaty.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 19 października 1981 r. na stanowisku fizyka, a z dniem 1 sierpnia 1983 r. został powołany na stanowisko adiunkta naukowo-badawczego, od 1 marca 1990 r. pracował na stanowisku kierownika pracowni materiałów magnetycznych, od 1 listopada 1996 r. na stanowisku kierownika zakładu tworzyw izolacyjnych, od 1 sierpnia 2000 r. na stanowisku zastępcy dyrektora oddziału instytutu elektrotechniki we W. Od 1 lipca 2004 r. powód był zatrudniony na stanowisku docenta, zastępcy dyrektora oddziału instytutu elektrotechniki w W., a od 8 grudnia 2008 r. na stanowisku dyrektora pozwanego. W okresie od 8 grudnia 2008 r. do 29 października 2018 r. powód zajmował stanowisko pracownika naukowego jako profesor nadzwyczajny.

Z dniem 8 grudnia 2008 r. ówczesny Minister Gospodarki W.P. powołał powoda, na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, na okres 5 lat, celem pełnienia funkcji Dyrektora [...] w W. Następnie z dniem 8 grudnia 2013 r. na okres do 7 grudnia 2017 r. powód został powołany celem pełnienia funkcji Dyrektora [...] w W. przez Ministra Gospodarki J. P. na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych.

Od 1 grudnia 2010 r. na podstawie art. 24 ust. 3 ustawy o instytutach badawczych w zw. z art. 6 ust. 1 oraz art. 8 pkt 5a ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, wynagrodzenie powoda wynosiło 5,5 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa GUS. Wynagrodzenie wynosiło tyle nadal po powołaniu na stanowisko dyrektora od 8 grudnia 2013 r. Wynagrodzenie powoda przed odwołaniem w 2017 r. wynosiło 24.220,79 zł brutto (5,5 x 4403.78 zł).

Powód został odwołany przez ówczesnego Ministra Rozwoju i Finansów M. M. na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytucjach badawczych ze stanowiska Dyrektora [...] w W. z dniem 11 września 2017 r. Z dniem 12 września 2017 r. powód zwrócił się do nowego dyrektora pozwanego zakładu pracy A. M. o rozwiązanie umowy o pracę, którą zawarł z pozwaną w dniu 16 października 1981 r. Dyrektor wyraził zgodę i strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Następnie 11 września 2017 r. powód zawarł z pozwaną nową, kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony z terminem rozpoczęcia pracy od 12 września 2017 r. na stanowisku profesora nadzwyczajnego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem: praca zasadnicza 4.500 zł plus dodatek za wysługę lat 20% i dodatek kwalifikacyjny 20%.

Pismem z 7 lutego 2018 r. powód został poinformowany przez stronę pozwaną, że zostanie mu wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 352 godzin, co stanowi 44 dni roboczych. Powód w okresie sprawowania funkcji dyrektora pozwanego Instytutu prowadził aktywną działalność badawczą, naukową, był autorem publikacji naukowych i członkiem komisji PAN. Z działalności i dorobku naukowego powoda pozwana aktywnie korzystała. Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego był traktowany jako pracownik naukowy, prowadził doktoraty jako pracownik naukowy. W okresie, kiedy powód zajmował funkcję dyrektora, podlegał ocenie jako pracownik naukowy. Dorobek naukowy powoda był zaliczany do dorobku naukowego pozwanej sieci, jako instytutu badawczego. W związku z wejściem w życie ustawy z 30 kwietnia 2010 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki powód posiadając tytuł doktora habilitowanego stał się pracownikiem zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego.

Pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 13.476,71 zł brutto, przyjmując jako podstawę do wypłaty kwotę wynagrodzenia 6.380 zł oraz to, że powód miał 44 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powodowi w dniu 15 lutego 2018 r. została wypłacona kwota 9.390,44 zł netto. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. wynosiło 4.403,78 zł. Przez cały okres zatrudnienia powoda jako pracownika naukowego i jednocześnie sprawowania funkcji dyrektora

pozwanej sieci, powód miał co roku naliczane 36 dni urlopu wypoczynkowego. Celem wykorzystania urlopu powód składał wnioski urlopowe. Powód w 2008 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, w 2009 r. wykorzystał 33 dni urlopu wypoczynkowego, w 2010 r. - 39 dni, w 2011 r. - 44 dni, w 2012 r. - 31 dni, w 2013 r. - 29 dni, w 2014 r. - 34 dni, w 2015 r. - 40 dni, w 2016 r. - 24 dni a w 2017 r. wykorzystał 22 dni urlopu.

Przechodząc do merytorycznej oceny zgłoszonego żądania, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem rozpoznania było roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wskazywał, że strona pozwana nie wypłaciła mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ponieważ przyjęła niewłaściwy wymiar przysługującego urlopu (26 dni zamiast 36 dni) oraz niewłaściwą podstawę do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Kwestią sporną pomiędzy stronami pozostawało to jaki wymiar urlopu przysługiwał powodowi co roku od momentu powołania go na stanowisko dyrektora pozwanego instytutu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w ocenie strony pozwanej powołanie powoda na stanowisko dyrektora spowodowało, że doszło do przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę, jako pracownika badawczego w stosunek na podstawie powołania. Jednak zdaniem Sądu pierwszej instancji, mimo iż powód został powołany na stanowisko, czyli celem pełnienia funkcji dyrektora pozwanego, to jego stosunek, jako pracownika naukowego trwał dalej. Wskazał, że powołanie na dyrektora jest powołaniem na stanowisko do pełnienia funkcji i nie wyłącza ono możliwości prowadzenia działalności badawczej. Ponadto mimo objęcia funkcji dyrektora stosunek pracy powoda, jako pracownika naukowego nadal trwał, ponieważ strony rozwiązując umowę o pracę zawarły w tym zakresie porozumienie, gdyż samo odwołanie powoda z funkcji dyrektora przez Ministra nie spowodowało ustania stosunku pracy. Dodatkowo o tym, że powód w pozwanej był traktowany jak pracownik naukowy, mimo objęcia funkcji dyrektora instytutu, świadczy fakt, że jego dorobek naukowy był oceniany przez stosowną Radę Naukową oraz brał udział przy doktoryzowaniu lub habilitowaniu kandydatów do tych stopni. W trakcie pełnienia funkcji dyrektora prowadził on nadal działalność badawczo-naukową, która była wliczana w dorobek naukowy pozwanej sieci jako instytutu.

Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji przyjął, że powodowi był należny urlop wypoczynkowy w naturze w wysokości 36 dni, jako pracownikowi naukowemu za każdy pełen rok pracy. Dalej Sąd dokonał wyliczenia ile dni urlopu wypoczynkowego powód miał do wykorzystania na dzień, kiedy jego stosunek pracy ustał, tj. na dzień 12 września 2017 r. i przyjął za prawdziwe twierdzenia powoda, że miał prawo do 44 dni urlopu wypoczynkowego, i związku z ustaniem stosunku pracy i niemożnością wykorzystania tego urlopu powstało prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ten okres. Przechodząc do obliczenia wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana część ekwiwalentu wypłaciła powodowi, przyjmując kwotę 6.380 zł jako podstawę do jego obliczenia. Ze niezasadne uznał przyjmowanie, jak to zrobiła strona pozwana, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy obliczanego od wynagrodzenia 6.380 zł, które obowiązywało powoda przed powołaniem na stanowisko dyrektora instytutu badawczego w 2008 r. Należało zatem przyjąć ostatnie otrzymywane przez powoda wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywał przed odwołaniem i rozwiązaniem umowy w 2017 r.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja strony pozwanej była niezasadna. W ocenie Sądu Okręgowego analizując status pracowniczy powoda, Sąd pierwszej instancji prawidłowo wziął pod uwagę, że po upływie okresu powołania powoda na funkcję po raz pierwszy w roku 2008 nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, a taka czynność została podjęta dopiero po odwołaniu. Niewątpliwie więc, pełniąc obowiązki dyrektora pozostawał on w umownym stosunku zatrudnienia. Pracodawca po odwołaniu powoda z funkcji nie mógł legalnie, już tylko z tego powodu rozwiązać umownego stosunku pracy wynikającego z zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika naukowego. Taka sytuacja nie miała miejsca, bowiem mimo odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora [...] w W. z dniem 11 września 2017 r. pozostawał

on nadal w zatrudnieniu jako pracownik naukowy - profesor nadzwyczajny. Natomiast stosunek pracy zawarty w dniu 16 października 1981 r. został rozwiązany dopiero w drodze porozumienia stron na wniosek powoda złożony pracodawcy dopiero w dniu 12 września 2017 r. Okoliczność ta wynika także ze świadectwa pracy, w którym oznaczono, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron - art. 30 § 1 ust. 1 k.p. Zaś od dnia 11 września 2017 r. została zawarta nowa umowa o pracę na czas nieokreślony z terminem rozpoczęcia pracy od dnia 12 września 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku profesora nadzwyczajnego, umowa ta została rozwiązana dopiero dnia 29 października 2018 r. Reasumując odwołanie z funkcji dyrektora nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę dla pracownika naukowego, co w istocie w okolicznościach niniejszej sprawy nie miało miejsca, bowiem umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 ust. 1 k.p.

Sąd odwoławczy uznał, że w zakresie zarzutów proceduralnych zarzuty pozwanego stanowiły jedynie polemikę i były w istocie przedstawieniem oceny dokumentów oraz faktów z nich wynikających na korzyść pozwanego. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania wskazane przez skarżącego w apelacji nie potwierdziły, aby Sąd Rejonowy dokonał przekroczenia swobodnej oceny dowodów sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a tym bardziej aby stanowiły niepełną i wybiórczą ocenę dowodów, bądź aby nastąpiło pominięcie materiału dowodowego. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego nie miała miejsce dowolna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, bądź błędne wyprowadzenie wniosków z nich niewynikających. Strona apelująca prezentowała bowiem jedynie odmienną od Sądu Rejonowego ocenę stanu faktycznego sprawy. Natomiast w części dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący skupił się na tym, że zgodnie z przepisami ustawy o instytucjach badawczych powołanie na stanowisko dyrektora instytutu badawczego związane jest z powstaniem stosunku pracy na podstawie powołania. Stanowisko to nie zasługiwało na aprobatę. Powierzenie powodowi funkcji dyrektora pozwanego instytutu w czasie, gdy był on pracownikiem naukowym i nadal kontynuował pracę naukową w czasie wykonywania funkcji dyrektora, było zgodne z prawem i nie naruszało przepisów ustawy o instytucjach badawczych.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: (-) art. 24 ust. 1-3, art. 26 ust. 3, art. 28 ust. 3, art. 47 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. z 2020 r., poz. 1383, ze zm.), przez niewłaściwe zastosowanie do ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego, z których to przepisów jednoznacznie wynika, że powołanie na stanowisko dyrektora instytutu badawczego związane jest z powstaniem stosunku pracy na podstawie powołania oraz, że dyrektor instytutu badawczego powoływany jest na stanowisko, co skutkowało błędnym ustaleniem, że powodowi w okresie od 8 grudnia 2008 r. do 11 września 2017 r. powierzono funkcję dyrektora; (-) art. 24 ust. 1-3, art. 26 ust. 3, art. 28 ust. 3, art. 47 ust. 2 i 3 oraz art. 39 ust. 1, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43 ust. 1 ustawy o instytutach badawczych, przez niezastosowanie do ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego, które to przepisy nie przewidują, że osoba powołana na stanowisko dyrektora instytutu posiada podwójny statut - dyrektora oraz pracownika naukowego, co skutkowało błędnym ustaleniem, że powód w okresie od 8 grudnia 2008 r. do 11 września 2017 r. zajmował w ramach jednego stosunku pracy jednocześnie dwa stanowiska, tj. dyrektora i pracownika naukowego, tj. posiadał podwójny status; (-) art. 24 ust. 1-3, art. 26 ust. 3, art. 28 ust. 3, art. 47 ust. 2 i 3 oraz art. 39 ust. 1, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43 ust. 1 ustawy o instytutach badawczych, przez błędną wykładnię i uznanie, że w analizowanej sprawie powodowi przysługiwał wymiar urlopu wypoczynkowego jak dla pracownika naukowego (36 dni), w sytuacji gdy wymiar urlopu przysługującego powodowi w związku z zajmowaniem stanowiska dyrektora powinien być ustalony w wymiarze 26 dni; (-) art. 68 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż przepis ten w przypadku instytutów badawczych znajduje zastosowanie wyłącznie do osób, które nie były dotychczas zatrudnione w instytucie badawczym i dopiero w wyniku powołania stają się pracownikami instytutu badawczego, podczas gdy z dyspozycji ww. przepisu nie wynika taka wykładnia; (-) art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 24 ust. 2, 28 ust. 3, art. 47 ust. 2 i 3 ustawy o instytutach badawczych przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że ustawa o instytutach badawczych nie przewiduje, że powołanie na stanowisko dyrektora instytutu badawczego powoduje powstanie stosunku pracy z powołania, w sytuacji gdy analiza postanowień tej ustawy prowadzi do wniosku, że dyrektor instytutu badawczego zostaje powołany na stanowisko w rozumieniu art. 68

§ 1 k.p.; (-) art. 68 § 1 k.p. przez błędną wykładnię zmierzającą do przyjęcia, iż w wyniku powołania powoda na stanowisko Dyrektora pozwanego nie doszło do przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy opartego o umowę o pracę w stosunek pracy oparty na powołaniu, podczas gdy zdaniem skarżącego kasacyjnie w wyniku powołania powoda objął on stanowisko Dyrektora pozwanego, co łączyło się to z przekształceniem dotychczasowego stosunku pracy; (-) art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2136), przez niezastosowanie do ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego, z którego to przepisu wynika, że osoba objęta postanowieniami ww. ustawy z tytułu świadczenia pracy związanej z zarządzaniem podmiotem otrzymuje wynagrodzenie oraz inne świadczenia wynikające z tej ustawy, co skutkowało nieprawidłowym przyjęciem, że powód otrzymywał wynagrodzenie i inne świadczenia w oparciu o ww. ustawę pomimo, że zajmował stanowisko pracownika naukowego. Dodatkowo zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego, których uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy: (-) art. 382 w związku z art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku obszernej części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenie, że powód w spornym okresie zatrudniony był jednocześnie na dwóch stanowiskach: dyrektora oraz pracownika naukowego; (-) art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału; (-) art. 382 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku wyjaśnienia przez Sąd, że powodowi w okresie zatrudnienia na stanowisku dyrektora pozwanego przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze przewidzianym dla osoby zatrudnionej na stanowisku pracownika naukowego, w sytuacji gdy urlop wypoczynkowy przewidziany dla osób zajmujących stanowisko dyrektora wynosi 26 dni; (-) art. 233 § 1 przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na nierozpoznaniu istoty niniejszego sporu w zakresie wielkości wymiaru urlopu wypoczynkowego osoby zajmującej stanowisko dyrektora instytutu badawczego, który przed powołaniem na to stanowisko pozostawał zatrudniony w instytucie badawczym, w sytuacji gdy pozwany w toku postępowania przez zwracał uwagę na istotę sporu, co skutkowało błędnym

stwierdzeniem przez, że dyrektorowi instytutu badawczego przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze przewidzianym dla pracownika naukowego; (-) art. 382 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnienia dokumentów mających znaczenie dla sprawy, z której to dokumentacji jednoznacznie wynika, że strona powodowa otrzymywała wynagrodzenie i inne świadczenia (nagrodę jubileuszową, nagrodę roczną) przysługujące dyrektorowi instytutu badawczego z tytułu świadczenia pracy związanej z zarządzaniem instytutem badawczym, przewidziane w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019 r., poz. 2136, ze zm.), a nie z tytułu prowadzenia badań naukowych, co w konsekwencji skutkowało błędnym ustaleniem, że powód w okresie od 8 grudnia 2008 r. do 11 września 2017 r. w ramach jednego stosunku pracy zatrudniony był jednocześnie na dwóch stanowiskach: dyrektora oraz pracownika naukowego, w sytuacji gdy takie stanowisko sprzeczne jest z dowodami oraz postanowieniami ustawy z dnia o instytutach badawczych, a także ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi; (-) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie, że publikowanie przez powoda artykułów w czasopismach naukowych oznacza automatycznie, że powód zajmował dwa różne stanowiska, tj.: dyrektora oraz profesora nadzwyczajnego w ramach jednego stosunku pracy, w sytuacji gdy nie występują żadne przeszkody prawne uczestnictwa dyrektora w pracach naukowych instytutu badawczego, publikowania prac w czasopismach naukowych, gdyż ustawa o instytutach badawczych nie zakazuje dyrektorowi instytutu badawczego takiej działalności; (-) art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji pozwanego w całości, pomimo zaistnienia podstaw do ich uwzględnienia w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego potwierdzającego, iż w okresie od 8 grudnia 2008 r. do 11 września 2017 r. w ramach jednego stosunku pracy zatrudniony był na stanowisku dyrektora.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie wraz z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu.

Orzeczenia obydwu sądów są prawidłowe i zgodne z prawem. W sprawie nie występuje wskazane istotne zagadnienie prawne, ani nie występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz nie występuje oczywista zasadność skargi. W nawiązaniu do skargi trzeba wskazać, że to, co należy do istotnego zagadnienia prawnego (uniwersalnej kwestii prawnej), nie należy do oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (oceny prawa w konkretnym sporze). Oczywista zasadność skargi wyklucza istotne zagadnienie prawne (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2020 r., II PK 224/18, LEX nr 3220810).

Stosownie do przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 498), a więc art. 24 ust. 1-3, art. 26 ust. 3, art. 28 ust. 3, art. 39 ust. 1, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43 ust. 1 i art. 47 ust. 2 i ust. 3, to stanowią one o zadaniach dyrektora instytutu, organie go powołującym i wynagrodzeniu dyrektora wskazywanym w akcie powołania. Ponadto, przepisy stanowią o wyznaczeniu osoby do pełnienia obowiązków dyrektora w razie jego odwołania; o ograniczeniach w prowadzeniu innej działalności przez dyrektora; o kategoriach pracowników zatrudnianych przez instytut; o wymiarze urlopu wypoczynkowego; o podstawowych obowiązkach pracownika naukowego; o stanowiskach pracowników naukowych oraz o warunkach dodatkowego zatrudnienia lub dodatkowej działalności wykonywanej przez pracownika naukowego. Bez istotnego wpływu na wynik rozpoznawanej sprawy miały niemalże analogiczne przepisy nieobowiązującej już ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo rozwojowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 159, poz. 993 ze zm.). Natomiast stosownie do art. 68 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), stosunek pracy nawiązuje się na podstawie

powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W odniesieniu zaś do art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Wedle regulacji art. 172 tejże samej ustawy, za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Przechodząc od ustalenia właściwych w rozpoznawanej sprawie przepisów prawa do jej oceny merytorycznej, w pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę na to, że Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a jest sądem prawa. Nie jest również sądem trzeciej (III) instancji. Fakty w postępowaniu kasacyjnym nie podlegają badaniu, a stan faktyczny ustalony przez sąd jest dla Sądu Najwyższego wiążący. Konstruowanie zatem twierdzeń o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z odwołaniem się do sfery faktów jest w równym stopniu niedopuszczalne jak konstruowanie podstaw skargi przez podnoszenie zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2019 r., IV CSK 184/19, LEX nr 2775625).

Istotne w sprawie jest, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy nieprzerwanie od 19 października 1981 r. do 11 września 2017 r. na różnych stanowiskach pracy naukowo-dydaktycznej (badawczej), zaś równolegle z umową o pracę w tym zakresie od dnia 8 grudnia 2008 r. został powołany do pełnienia funkcji Dyrektora [...] w W., którą to funkcję pełnił, oprócz zajmowania się nauką, do dnia 10 września 2017 r. wskutek odwołania z tej funkcji. Podkreślić należy, że z chwilą powołania do pełnienia funkcji dyrektora, umowa z o pracę zawarta w 1981 r. nie została rozwiązana, ani nie wygasła. Funkcjonowała nadal, od 8 grudnia 2008 r. równolegle z powołaniem na dyrektora Instytutu. Powód dopiero z dniem 12 września 2017 r. zwrócił się o rozwiązanie umowy o pracę z 1981 r., co doszło do skutku.

Przedmiotem rozpoznania sprawy było roszczenie powoda o ekwiwalent za niewykorzystany urlop w okresie zatrudnienia. Wymiar niewykorzystanego urlopu

wypoczynkowego wynosił 352 godziny (44 dni robocze). Podstawowym zarzutem powoda było to, że pozwany nie wypłacił mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ponieważ przyjął niewłaściwy wymiar tegoż urlopu, a więc 26 dni (tzw. urlop dyrektorski) zamiast 36 dni (tzw. urlop naukowy) oraz niewłaściwą podstawę do obliczenia ekwiwalentu. Podstawowa zaś kwestia sporna dotyczy wymiaru urlopu przysługującego powodowi co roku od momentu powołania na stanowisko dyrektora pozwanej. Zdaniem powoda, podstawę wymiaru urlopu powinna stanowić liczba dni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego jako pracownikowi naukowemu, a nie jako dyrektorowi instytutu. Ponadto, podstawę do obliczenia ekwiwalentu za urlop powinna stanowić kwota ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a więc przysługującego mu na stanowisku dyrektora. Pozwany natomiast prezentuje stanowisko odwrotne.

Ocena sprawy skłania do sformułowania dwóch kardynalnych wniosków, odnośnie podstawy wymiaru niewykorzystanego urlopu oraz podstawy obliczenia ekwiwalentu. W pierwszej kolejności trzeba wskazać, że powołanie powoda na stanowisko dyrektora instytutu nie wiązało się z przekształceniem dotychczasowego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę jako pracownika badawczego w 1981 r. w stosunek pracy na podstawie powołania nawiązany w 2008 r. Należy zgodzić się z uzasadnieniem wyroku sądu odwoławczego, że powołanie posiada dwa znaczenia, a więc jako nawiązanie stosunku pracy lub jako powierzenie funkcji. W rozpoznawanej sprawie powołanie na dyrektora instytutu wiązało się z powierzeniem funkcji, albowiem umowa o pracę zawarta w 1981 r. nie została w grudniu 2008 r. ani rozwiązana, ani nie wygasła z innych względów. Z dniem powołania do pełnienia funkcji dyrektora instytutu powód posiadał dwie podstawy zatrudnienia funkcjonujące równolegle. Zgodzić się można zatem ze stanowiskiem sądu odwoławczego, że skoro powód pozostawał pracownikiem naukowym aż do zakończenia stosunku pracy, należy wobec niego stosować uregulowania ustawy o instytutach badawczych, a nie ogólną normę z Kodeksu pracy. W tym zakresie wskazuje się na orzeczenie, zgodnie z którym, zwrot użyty w art. 68 § 1 k.p. - w przypadkach określonych w odrębnych przepisach - oznacza, że z przepisu szczególnego musi wyraźnie wynikać dyspozycja przewidująca połączenie powołania na stanowisko z powstaniem stosunku pracy z powołania w rozumieniu

art. 68 § 1 k.p. Gdyby powołanie zawsze miało powodować powstanie stosunku pracy z powołania, to zbędna byłaby końcowa część tego przepisu. Regulacje prawne - zawarte w przepisach ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz.U. Nr 36, poz. 170) oraz przepisach dwóch ustaw, które weszły w życie 1 października 2010 r., tj. ustawy z 30 kwietnia 2010 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki (Dz.U. Nr 96, poz. 620 z późn. zm.) i ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618) - nie pozwalają na uznanie, że powołanie pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo-rozwojowej, a po reformie systemu nauki w instytucie badawczym, na funkcję dyrektora tego instytutu, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i utratą statusu pracownika naukowego. Status prawny pracowników naukowych jest uregulowany pragmatyką, z której nie wynikają podstawy prawne stwarzające pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym z powodu powołania na funkcję dyrektora, czy też odwołania z tej funkcji. Pracownik naukowy zatrudniony w jednostce badawczo-rozwojowej może być powołany na funkcję dyrektora tej jednostki jedynie w znaczeniu funkcyjno-organizacyjnym co oznacza, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Powództwo mające oparcie w art. 189 k.p.c. rozwija uprawnienia pracownicze o te, które nie zostały jednoznacznie przewidziane w materialnym prawie pracy, gwarantując w szczególności usunięcie stanu niepewności, też zagrożenie co do istnienia stosunku prawnego. Przepis art. 189 k.p.c. na gruncie spraw pracowniczych pełni więc funkcję ochronną, zatem powinien być stosowany możliwie szeroko (wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2017 r., II PK 39/16, LEX nr 2288093). Ze stanowiskiem strony pozwanej można byłoby się zgodzić, gdyby stosunek pracy z powołania (zatrudnienie) powód nawiązał w 2008 r. po raz pierwszy z pozwanym zakładem pracy.

Natomiast w zakresie kwestii dotyczącej podstawy obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, stwierdzić należy, że dniem rozwiązania stosunku pracy powstaje roszczenie pracownicze o wypłatę ekwiwalentu. Wskazuje się przy tym, że w nawiązaniu do art. 172 Kodeksu pracy, który jest przepisem gwarantującym niepogorszenie sytuacji pracowniczej w omawianym aspekcie,

podstawa do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powinno być ostatnie wynagrodzenie powoda, a nie jak uczyniła to strona pozwana, przyjmując wynagrodzenie powoda ustalone w umowie o pracę przed powierzeniem mu funkcji dyrektora instytutu. Stąd też należy podzielić pogląd sądu odwoławczego, że jeśli niewykorzystany urlop wypoczynkowy powoda przypadął na okres pełnienia funkcji dyrektora pozwanego, to należało brać pod uwagę wysokość wynagrodzenia wówczas przez niego otrzymywanego. Regulacja zawarta w art. 172 k.p. łączy się ściśle z wynikającą z Konstytucji RP (art. 66 ust. 2) oraz z art. 152 k.p. zasadą odpłatności urlopu. Komentowany przepis wyznacza pewne ogólne standardy dotyczące wynagrodzenia za czas przerwy urlopowej, które gwarantować mają niepogorszenie sytuacji majątkowej pracownika korzystającego z urlopu. Jednakże reguła, zgodnie z którą za czas urlopu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, odnosić się może zasadniczo jedynie do składników wynagrodzenia przysługujących w stałej miesięcznej wysokości (A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 172).

Z powyższych względów zarzuty skargi kasacyjnej nie mogły zostać uwzględnione.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[mc]

[ms]