



Sygn. akt III PK 96/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. P.

przeciwko Klinicznemu Szpitalowi (...) w R.

o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 5 września 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 15 marca 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 15 grudnia 2017 r. zasądził od Klinicznego Szpitala (...) w R. na rzecz K. P. 8.212,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę. W dniu 3 lutego 2017 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy (ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 r.). W oświadczeniu tym pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie trwania wypowiedzenia. Pracownikowi przysługiwało 69 dni zaległego i 11 dni bieżącego urlopu wypoczynkowego (łącznie 80 dni).

Pismem z dnia 8 marca 2017 r. pozwany zwrócił się do pracownika z oświadczeniem, w którym zastrzegł, że w okresie od 9 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. udziela mu urlopu wypoczynkowego. Przesyłka listowa zawierająca to pismo była dwukrotnie awizowana w dniach: 10 marca 2017 r. oraz 20 marca 2017 r. Nie została jednak podjęta, zwrócono ją pozwanemu po dniu 27 marca 2017 r. Powód w tym czasie przebywał w miejscu zamieszkania, wiedział, iż są do niego awizowane przesyłki, jednak nie zwracał na to uwagi i ich nie odbierał. W dniu 26 maja 2017 r. dyrektor pozwanej wydał polecenie wypłaty powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 23 dni (174 godzin 25 minut).

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo okazało się zasadne co do żądania zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za 12 dni urlopu wypoczynkowego. Stwierdził, że powód został prawidłowo poinformowany przez pracodawcę o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia i z tą informacją mógł zapoznać się najpóźniej w dniu 27 marca 2017 r. (do tego dnia mógł odebrać przesyłkę w urzędzie pocztowym po drugim awizo). Dzień ten należało uznać jako pierwszy dzień urlopu wypoczynkowego, który trwał do dnia 31 maja 2017 r. Okres od dnia 9 marca 2017 r. do dnia 26 marca 2017 r. był zaś okresem zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany kierując się art. 167<sup>1</sup> k.p. mógł zobowiązać powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a tym samym jednostronnie zmienić swoje wcześniejsze

polecenie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w R. uwzględnił apelację powoda i wyrokiem z dnia 15 marca 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego o tyle, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda dodatkowo 30.798,40 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne, zaprezentował jednak odmienną ocenę prawną. Wskazał, że uprawnienie pracodawcy z art. 36<sup>2</sup> k.p. ma charakter jednostronny. Zestawienie tego przepisu i art. 167<sup>1</sup> k.p. pozwala sądzić, że pracodawca wypowiadając umowę o pracę może udzielić przysługującego urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym zakresie zwolnić z obowiązku świadczenia pracy. Istotne jest aby oświadczenie w tym względzie było jednoznaczne. Sąd odwoławczy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy przez cały okres wypowiedzenia. Kolejne oświadczenie dotyczyło udzielenie urlopu wypoczynkowego, nie zawarto w nim jednak odwołania uprzedniego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego skuteczne udzielenie urlopu wypoczynkowego w takich okolicznościach byłoby możliwe po uprzednim odwołaniu oświadczenia z art. 36<sup>2</sup> k.p. Regulacja ta bowiem nie odnosi się do dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W rezultacie, zasadne jest odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności do art. 61 § 1 k.c. Przewiduje on, że odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Sąd podkreślił, że analogicznie rzecz się ma w przypadku odwołania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wskazał też, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż skuteczne odwołanie oświadczenia woli wymaga zgody drugiej strony. W konsekwencji, jednostronne odwołanie zwolnienia pracownika z obowiązku pracy nie jest skuteczne. W sprawie było bezsporne, że pracownik nie wyraził zgody na tego rodzaju czynność. Doprowadziło to Sąd drugiej instancji do wniosku, że powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za 45 dni (wcześniej 23 dni rozliczył pracodawca, a za 12 dni ekwiwalent zasądził Sąd Rejonowy).

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 36<sup>2</sup> k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż uprawnienie pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony,

- art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zastosowanie i uznanie że w sytuacji, gdy art. 36<sup>2</sup> k.p. nie zawiera uregulowania dotyczącego dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, należy posiłkować się regulacjami zawartymi w Kodeksie cywilnym, a uprawnienie pracodawcy interpretować jako jednostronne oświadczenie woli pracodawcy na podstawie art. 61 § 1 k.c., a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony,

- art. 100 § 1 k.p. przez niezastosowanie i uznanie, iż uprawnienie zawarte w art. 36<sup>2</sup> k.p. nie stanowi polecenia przełożonego, którego odwołanie nie wymaga zgody pracownika.

Z uwagi na zgłoszone podstawy pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i rozstrzygnięcia co do istoty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Zasadnicze znaczenie ma charakter prawny oświadczenia z art. 36<sup>2</sup> k.p. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Rejonowy traktował je jako polecenie pracodawcy wydane w ramach uprawnień kierowniczych (do tego zdania przychyliła się też skarżący), Sąd Okręgowy nadał mu status jednostronnego oświadczenia woli o charakterze kształtującym. Rozbieżność ta bezpośrednio oddziałuje na wynik sprawy.

Rozważania należy rozpocząć od wskazania, że odesłanie zawarte w art. 300 k.p. zawiera złożony „filtr”. Rozwiązania przewidziane w Kodeksie cywilnym można transponować na grunt prawa pracy pod warunkiem, że dana kwestia nie jest uregulowana. Dodatkowo zapożyczenie to odbywa się „odpowiednio” i tylko

wtedy, jeśli rozwiązania zawarte w Kodeksie cywilnym nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Mając na uwadze te wskazania trzeba podnieść, że art. 61 § 1 k.p. dotyczy kategorii czynności prawnych (oświadczeń woli). Nie jest jednak pewne, czy do tego zbioru zalicza się zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 36<sup>2</sup> k.p., a nawet jeśli tak, to czy w tym przypadku warunek „odpowiedniości” i zbieżności z zasadami prawa pracy nie wyraża potrzeby odpowiedniego zaadoptowania do tej konstrukcji przepisów Kodeksu cywilnego.

Prawo pracy posługuje się formułą „czynności z zakresu prawa pracy”. Nie ma wątpliwości, że obejmuje ona nie tylko czynności prawne, ale również czynności kierownicze. Te ostatnie nie dość, że tylko niekiedy stanowią czynność prawną, a w pozostałych wypadkach statusu takiego nie posiadają, to przede wszystkim nie są znane prawu cywilnemu. O ile jasne jest, że wypowiedzenie umowy o pracę kwalifikowane jest jako czynność prawna, o tyle pewności takiej nie ma w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36<sup>2</sup> k.p. Równie przekonujące jest zapatrywanie, że czynność ta znajduje odzwierciedlenie w sferze kierowniczej pracodawcy.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy występuje w wielu przepisach Kodeksu pracy. Poza art. 36<sup>2</sup> k.p. mowa o nim w art. 37 k.p., art. 103<sup>1</sup> § 2 i 3 k.p., art. 103<sup>6</sup> pkt 1 k.p., art. 151 § 2<sup>1</sup> k.p., art. 178<sup>1</sup> k.p., art. 179 k.p., art. 185 § 2 k.p., art. 188 k.p., art. 198 k.p. Wskazane w tych przepisach zdarzenia mają wiele cech wspólnych. Wynika z nich jednoznacznie, że zwolnienie od pracy skonfrontowane zostało z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę - art. 22 § 1 k.p. Znaczy to tyle, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest odstępstwem od umówionego wzorca. Zostało ono wprowadzone w przepisach prawnym, jednak jego realizacja pozostawiona została pracodawcy lub pracownikowi. Czynności te realizowane są zatem w ramach więzi prawnej i reguł w niej określonych. Skoro umowa o pracę, która przecież została zawarta w wyniku czynności prawnych, jest podstawą do dokonania zwolnienia od pracy, to nie ma potrzeby kwalifikowania tego rodzaju zdarzeń jako czynności prawnej. Wyjątkowość art. 36<sup>2</sup> k.p. polega jedynie na tym, że w przeciwieństwie do pozostałych przepisów upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przyznano pracodawcy, a nie pracownikowi.

Przedstawiona konkluzja znajduje odzwierciedlenie w literaturze przedmiotu, w której podnosi się, że czynności kierownicze identyfikują specyfikę zatrudnienia pracowniczego. Definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska, w: *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, red. K.W. Barana, Warszawa 2017 r., s. 1325).

Charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. 36<sup>2</sup> k.p. Kształtuje ono jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy. Oznacza to, że do czynności z art. 36<sup>2</sup> k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.p., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. Staje się jednocześnie jasne, że również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości.

W uzupełnieniu trzeba dodać, że nawet jeśli czynności kierownicze traktować jako czynności prawne, to nieodzowne staje się podkreślenie ich wyraźnej specyfiki (zob. T. Kuczyński, w: *Encyklopedia prawa*, red. U. Kaliny-Prasznic, Warszawa 2004, s. 86). Odmienność ta znajduje podłoże w zasadach prawa pracy. Skoro pracownik ustawowo zobowiązany został do wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), to trudno „milczenie” art. 36<sup>2</sup> k.p. co do dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy kwalifikować z art. 61 § 1 k.c. Na przeszkodzie stoi bowiem art. 300 k.p., który nie pozwala na sięganie po przepisy Kodeksu cywilnego w razie sprzeczności z zasadami prawa pracy. Oczywiście przy tym jest, że obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy należy kwalifikować jako zasadę prawa

pracy. Pogląd ten był już podnoszony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231, wraz z aprobowaną glosą K. Andrejuka, Monitor Prawniczy 2010 nr 17, s. 975-978).

Zaprezentowane stanowisko koresponduje z jednolitymi wypowiedziami literatury przedmiotu (zob. K. Jaśkowski, *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, PiZS 2016 nr 3, s. 24 i J. Witkowski, *Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w relacji do praw i obowiązków stron stosunku pracy*, PiZS 2016 nr 12, s. 34-35; Z. Góral, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Barana, Warszawa 2018, s. 323). Wskazuje się w nich, że zwolnienie z art. 36<sup>2</sup> k.p. nie wymaga oświadczenia woli, gdyż mieści się ono w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (analogicznie jak powierzenie innej pracy z art. 42 § 4 k.p.), a odwołanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uaktualnia obowiązek pracownika do świadczenia pracy. Nie można też pominąć, że Sąd Najwyższy wypowiedział się już na tle zbieżnego stanu prawnego (chodzi o art. 95 ustawy 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli). W wyroku z dnia 13 marca 2014 r., I PK 204/13, LEX nr 1464689) wskazano, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. W judykacie tym podniesiono, że skoro w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy. W rezultacie, działanie zatrudniającego nie można traktować jako cofnięcia oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, lecz jako zobowiązanie do świadczenia pracy (ze skutkiem od jego złożenia). Skoro pracodawca może jednostronnie i uznaniowo zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to tak samo (jednostronnie i uznaniowo) może pracownika zobowiązać do wykonywania pracy do czasu ustania stosunku pracy.

Zaprezentowane argumenty sprawiają, że stanowisko głoszone przez Sąd Okręgowy nie jest przekonujące, a podstawy skargi kasacyjnej okazały się trafne.

Na koniec należy wspomnieć jeszcze o jednej kwestii. Konstrukcja z art. 36<sup>2</sup> k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167<sup>1</sup> k.p. Wspólne pozostaje to, że zarówno prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy, jak i obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego dotyczą okresu wypowiedzenia.

Sens tych przepisów polega na tym, że zaistnienie wypowiedzenia „poluznia” standardy ochronne, w pierwszym przypadku uchyla prawo pracownika do świadczenia pracy, w drugim, daje sposobność do jednostronnego skierowania zatrudnionego na urlop wypoczynkowy. Nie znaczy to bynajmniej, że nie występują różnice. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. jest dla pracownika wiążące (L. Mitrus, *Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II*, PiZS 2010, nr 8 s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Analogicznego ograniczenia nie przewidziano w art. 36<sup>2</sup> k.p., co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja tam opisana jest mniej korzystna dla pracodawcy niż w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Potwierdza to pośrednio, że Kodeks pracy autonomicznie reguluje odwoływanie oświadczeń dotyczących zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, co sprzeciwia się korzystaniu z rozwiązań przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

Nie zmieniając wątku rozważań, trzeba zasygnalizować, że oba przepisy wchodzi w relację konkurencyjną. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy ma rację. Nie jest jednak tak, że udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnienia z art. 167<sup>1</sup> k.p.) nie może być kwalifikowane jako jednoczesne przerwanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo zobowiązać zatrudnionego do świadczenia pracy, to tym bardziej może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w ramach art. 167<sup>1</sup> k.p. Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) pozostawiona została swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36<sup>2</sup> k.p.). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne

oddzielenie obu okresów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018 nr 3, poz. 31).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.