

Wyrok z dnia 9 marca 2011 r.

II PK 240/10

Z art. 229 § 2 k.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 k.p.) wykorzystanym bezpośrednio po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni.

Przewodniczący SN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 marca 2011 r. sprawy z powództwa Michaliny W.-K. przeciwko Agencji Windykacji H. Spółce z o.o. w L. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 15 kwietnia 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lubinie wyrokiem z dnia 5 lutego 2010 r. uwzględnił powództwo Michaliny W.-K. i przywrócił ją do pracy u strony pozwanej - w Agencji Windykacji H. Spółce z o.o. w L. - na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 1 sierpnia 2007 r. na stanowisku dyrektora działu współpracy, zaś od początku 2008 r. pełniła także funkcję prokurenta pozwanej Spółki. Powódka była pracownikiem cenionym przez zarząd a prezes zarządu, Mirosław P., traktował ją jak współnika. W okresie od dnia 10 listopada 2008 r. do dnia 4 stycznia 2009 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym a następnie do dnia 24 maja 2009 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. W dniu 20 maja 2009 r. powódka zwróciła się do Mirosława P. o udzielenie jej zaraz po

zakończeniu urlopu macierzyńskiego zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2008 oraz urlopu wypoczynkowego za rok 2009. W odpowiedzi Mirosław P. poinformował powódkę o konieczności przeprowadzenia przez nią badań kontrolnych i wezwał ją, by w dniu 25 maja 2009 r. stawiła się w pracy w celu odebrania skierowania na te badania. Powódka w dniu 22 maja 2009 r. przedłożyła pracodawcy prywatne zaświadczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora działu współpracy. Prezes zarządu Spółki poinformował jednakże powódkę, że jeśli w dniu 25 maja 2009 r. nie odbierze w siedzibie Spółki skierowania na okresowe badania lekarskie, jej nieobecność w pracy tego dnia zostanie potraktowana jako nieusprawiedliwiona. Powódka nie stawiła się w pracy w tym dniu, gdyż rozpoczęła korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 15 czerwca 2009 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny rażące naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy i dbania o dobro zakładu pracy oraz nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka zachowała termin do wniesienia odwołania wskazany w art. 264 § 2 k.p., zaś oznaczenie w pozwie strony pozwanej jako „H. Agencja Windykacji Sp. z o. o. w L.” zamiast „Agencja Windykacji H. Sp. z o.o. w L.” stanowiło omyłkę pisarską, tym bardziej, że powódka wskazała prawidłowy adres strony pozwanej.

W ocenie tego Sądu nie można było przyjąć, że powódka wytoczyła powództwo przeciwko niewłaściwej stronie, albowiem usunięcie wyżej wymienionej omyłki nastąpiło poprzez sprecyzowanie oznaczenia pracodawcy i nie wymagało zmiany podmiotowej po stronie pozwanej. Ponadto Sąd pierwszej instancji uznał, że przyczyny wskazane w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia były nieprawdziwe i nierzeczywiste, a dokonane w trybie art. 52 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bezzasadne. Strona pozwana nie wskazała bowiem, na czym miała polegać zarzucana powódce nielojalność i niedbanie o dobro zakładu pracy a ponadto u strony pozwanej nie obowiązywał regulamin pracy, w związku z czym powódka nie mogła go naruszyć. Nieobecności powódki w pracy również nie można było traktować jako nieusprawiedliwionej, gdyż powódka była przekonana, że korzysta z urlopu wypoczynkowego, którego udzielenia strona pozwana nie mogła jej odmówić, albowiem wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pochodzący od pra-

cownicy, która urodziła dziecko, jest dla pracodawcy wiążący. Powódka była nadto jednym z najlepszych pracowników pozwanej Spółki.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok apelacją, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 229 § 2 i 4 k.p. w związku z § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.), poprzez ustalenie, iż powódka nie miała obowiązku poddania się badaniom okresowym po skierowaniu na te badania przez pracodawcę, błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na przyjęciu, iż powódka zachowała termin do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, naruszenie przepisu art. 264 § 2 k.p., poprzez niedochowanie terminu dochodzenia roszczenia oraz naruszenie przepisu art. 45 § 2 k.p., poprzez przywrócenie powódki do pracy zamiast zasądzenia odszkodowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2010 r. oddalił apelację jako bezzasadną. W uzasadnieniu wskazał, że podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz ocenę prawną tych ustaleń. Sąd drugiej instancji uznał, po pierwsze, że powódka zachowała ustawowy termin do wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy, a niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej w pozwie było wynikiem oczywistej pomyłki pisarskiej i nie stanowiło niewłaściwego doboru podmiotu postępowania.

Sąd Okręgowy wskazał także, że powódka, zgłaszając pracodawcy w dniu 20 maja 2009 r. wniosek o udzielenie jej zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, nie miała obowiązku poddać się kontrolnym badaniom lekarskim w oparciu o skierowanie wystawione przez pracodawcę w dniu 25 maja 2009 r. Sąd stwierdził, że skoro urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku, to już z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem jego rozpoczęcia przez pracownika, który wcześniej był niezdolny do pracy z powodu choroby trwającej ponad 30 dni, jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. W ocenie Sądu Okręgowego, wystawione powódce przez pracodawcę w dniu 25 maja 2009 r. skierowanie na kontrolne badania lekarskie było przedwczesne, gdyż powódka, rozpoczynając wówczas urlop wypoczynkowy, nie miała obowiązku poddać się tym bada-

niom. Nieodebranie przez powódkę tego skierowania nie mogło być zatem przez pracodawcę zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Również nieobecności powódki w pracy począwszy od dnia 25 maja 2009 r. nie można było traktować jako nieobecności nieusprawiedliwionej, gdyż złożony przez powódkę w dniu 20 maja 2009 r. wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego wiązał pracodawcę i powodował, że począwszy od dnia 25 maja 2009 r. powódka zgodnie z prawem korzystała z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, a zatem jej nieobecność w pracy była usprawiedliwiona.

Sąd drugiej instancji podniósł również, że w okolicznościach sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że powódka, nie odbierając w dniu 25 maja 2009 r. skierowania na kontrolne badania lekarskie i udając się tego dnia na urlop wypoczynkowy, o który zawnioskowała kilka dni wcześniej, zachowała się niezgodnie z prawem, dopuszczając się naruszenia obowiązków pracowniczych, a tym bardziej ciężkiego (zawinionego) ich naruszenia. Zauważono także, że Sąd Rejonowy, uwzględniając powództwo, trafnie uznał, iż nie ma przeszkód do przywrócenia powódki do pracy u strony pozwanej. Pracodawca nie przedstawił bowiem dowodów przemawiających za przyjęciem, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niemożliwe bądź niecelowe.

Wyrok ten został zaskarżony przez stronę pozwaną skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu rażące naruszenie prawa materialnego polegające na: 1. błędnej wykładni art. 229 § 2 i 4 k.p. w związku § 4 ust 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez dowolne ustalenie, że powódka - pomimo skierowania jej przez pozwaną na kontrolne badania lekarskie w związku z niezdolnością do pracy trwającą znacznie powyżej 30 dni - nie miała obowiązku poddania się tym badaniom, zaś niewykonanie tego obowiązku nie było wystarczające do rozwiązania z nią umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., 2. błędnej wykładni art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., poprzez przywrócenie powódki do pracy, pomimo że zajmowane przez nią stanowisko zostało zlikwidowane i brak było środków finansowych na jego utrzymanie, a więc żądanie przywrócenia do pracy było niemożliwe, co w konsekwencji powinno prowadzić do orzeczenia o odszkodowaniu (przy założeniu, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie) oraz 3. błędnej wykładni art. 264 § 2 k.p., poprzez rozpoznawanie sprawy, pomimo wytoczenia powództwa przeciwko innemu

podmiotowi, co w konsekwencji doprowadziło do rozpoznania sprawy mimo niezachowania przez powódkę terminu do wytoczenia powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca zarzuca naruszenie art. 229 § 2 i 4 k.p. w związku § 4 ust 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez ustalenie, że powódka pomimo skierowania jej przez pracodawcę na kontrolne badania lekarskie w związku z niezdolnością do pracy trwającą powyżej 30 dni nie miała obowiązku poddaniu się tym badaniom, zaś niewykonanie tego obowiązku nie było wystarczające do rozwiązania z nią umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Punktem wyjścia dla oceny tego zarzutu jest przyjęcie założenia, że pozwana miała obowiązek udzielić powódce urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego. Z treści art. 163 § 3 k.p. wynika, że na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 163 § 1 k.p., w myśl której urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Regulacja ta oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu, jest jednak związany takim wnioskiem, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNAPiUS 2003 nr 14, poz. 336).

Zasadniczym problemem do rozważenia w niniejszej sprawie jest to, czy przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego powódka obowiązana była poddać się badaniom lekarskim na podstawie skierowania pracodawcy (w trybie art. 229 § 2 k.p.), skoro przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego była niezdolna do pracy z powodu choroby trwającej powyżej 30 dni. Inaczej rzecz ujmując, rozstrzygnąć należy, czy brak tych badań stał na przeszkodzie w udzieleniu urlopu. W wyrokach z dnia 10 li-

stopada 1999 r., I PKN 350/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198) oraz z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06 (LEX nr 551013) Sąd Najwyższy stwierdził, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę. Istotnie, przepis art. 165 k.p. niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, zaś sformułowanie zawarte w art. 166 k.p. o niewykorzystaniu części urlopu w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Tego rodzaju regulacja prawna jest w sposób oczywisty związana z celem urlopu, który jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. Przy czym podkreślić należy kontekst faktyczny obu tych spraw. Mianowicie chodziło w nich o sytuację, w której urlop wypoczynkowy przypadał w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy, z czego wywodzony był przez pracownika nietrafny wniosek o przerwaniu tego okresu, a więc o niewliczaniu go do okresu niezdolności do pracy uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. O ile zatem niedopuszczalne jest wyrażenie zgody przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy w okresie niezdolności do pracy, o tyle przeszkoda taka nie zachodzi w przypadku urlopu udzielanego po zakończeniu tego okresu. Taki też pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07 (LEX nr 411087), stwierdzając, że jeżeli powód rozpoczął urlop po ustaniu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, to nie zachodziła określona w art. 165 pkt 1 k.p. sytuacja zobowiązująca pracodawcę do przesunięcia urlopu na termin późniejszy. Tym bardziej, nie miał takiego obowiązku pracownik stosujący się do uzgodnionego z pracodawcą planu urlopów po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie sposób się nie zgodzić, że kontrolne badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 k.p., przeprowadzane są: „w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku”. Urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego.

W niniejszej sprawie nie ustalono, aby rozpoczęcie urlopu przez powódkę przypadło w okresie jej niezdolności do pracy, nastąpiło ono natomiast po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Udzielenie zgody na ten urlop było zatem, z jednej strony, obowiązkiem pracodawcy, z drugiej zaś strony, zgoda ta byłaby prawnie skuteczna, gdyż nie zachodziły przesłanki wyłączające możliwość skorzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego z uwagi na jego niezdolność do pracy. Z treści art. 229 § 2 k.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownika rozpoczynającego urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku wykładnia funkcjonalna tego przepisu. Obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na badania wynikający z tej normy prawnej wiąże się z kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika po długiej chorobie bez potwierdzenia zachowania zdolności do pracy byłoby obciążone ryzykiem z punktu widzenia bezpiecznego wykonywania pracy. Odnosi się to zatem do sytuacji, w której po okresie choroby pracownik ma faktycznie świadczyć pracę. W takich wypadkach dopuszczenie do pracy powinno poprzedzić badanie lekarskie. W sytuacji natomiast, gdy bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chorobowego, a w tym przypadku urlopu macierzyńskiego, pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy, o żadnym zagrożeniu dla bezpieczeństwa pracy nie może być mowy.

W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). W niniejszej sprawie wobec obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu wypoczynkowego zgodnie z wnioskiem, powinność poddania się badaniu kontrolnemu nie była jeszcze zaktualizowana a pracodawca nie mógł żądać, aby powódka poddała się temu badaniu w okresie urlopu wypoczynkowego. Badania takie powinny być bowiem wykonywane, zgodnie z art. 229 § 3 k.p., w miarę możliwości w godzinach pracy, z czego wynika wniosek, że generalnie (także wówczas, gdy nie mogą być wykonane w godzinach pracy, np. z uwagi na pracę w godzinach nocnych) powinny one być wykonywane w dniach pracy, co wyklucza możliwość żądania od pracownika ich wykonywania w okresie urlopu wypoczynkowego. Zachowaniu powódki

nie można przypisać zatem cech bezprawności, a to przesądza o bezpodstawności rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślić należy, że skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co powoduje, iż rozpoznając skargę Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sąd Okręgowy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Z tego względu nie może odnieść skutku zarzut błędnej wykładni art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., poprzez przywrócenie powódki do pracy (zamiast zasądzenia odszkodowania), który skarżący uzasadnia tym, że zajmowane przez nią stanowisko zostało zlikwidowane i brak było środków finansowych na jego utrzymanie. W tej kwestii Sąd drugiej instancji przyjął, iż skarżąca nie udowodniła, aby przywrócenie powódki do pracy u strony pozwanej było niemożliwe lub niecelowe. Zatem zarzuty skarżącego, wskazującego na likwidację miejsca pracy powódki i brak środków finansowych na jego utrzymanie - jako odnoszące się do podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku - powinny przybrać postać dopuszczalnych w postępowaniu kasacyjnym zarzutów naruszenia przepisów postępowania, a nie zarzut błędnej wykładni wskazanych przepisów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 264 § 2 k.p., należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądów obu instancji, że w okolicznościach sprawy nastąpiło jedynie niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej, a nie wskazanie po stronie pozwanej innego podmiotu. Każdej modyfikacji oznaczenia stron nie można utożsamiać z podmiotową zmianą powództwa, wobec konieczności odróżnienia niewłaściwego oznaczenia strony od niewłaściwego doboru podmiotów procesu (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2000 r., I CKN 749/00, LEX nr 52784 oraz wyrok tego Sądu z dnia 16 listopada 2006 r., II CSK 143/06, LEX nr 439193). Wskazanie przez pracownika - dla określenia strony pozwanej - nazwy podmiotu wynikającej z pieczęci, którą pracodawca opatruje wewnętrzną korespondencją z pracownikiem („H. Agencja Windykacji Sp. z o. o. w L.”), choćby różniła się ona od dosłownego brzmienia firmy wynikającego z Krajowego Rejestru Sądowego („Agencja Windykacji H. Sp. z o.o. w L.”), przy pozostałych danych identyfikujących pozywaną stronę zgodnie z tym Rejestrem, oznacza jedynie niewłaściwe oznaczenie (nazwanie) strony. Stąd też sprostowanie oznaczenia strony przez powoda nie stanowi przekształcenia podmiotowego procesu.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

