

**Wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 r.**

**I PKN 1/99**

**Pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy wskutek odwołania ze stanowiska (art. 71 KP) mógł być zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego (art. 170 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r.).**

Przewodniczący: SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (autor uzasadnienia).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Andrzeja C. przeciwko Markowi R. – Syndykowi Masy Upadłości Sp. z o.o. „E.-P.” o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 4 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Andrzej C. w pozwie przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Spółki z o.o. „E.-P.” w K. wniósł o zasądzenie kwoty 8.400 zł z odsetkami od dnia 1 maja 1995 r. tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uzasadniając swoje żądanie podał, że jako prezes Zarządu nie miał obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, zachowując jednak prawo do wynagrodzenia, a ponieważ w okresie wypowiedzenia korzystał z urlopu wypoczynkowego, to za ten czas również przysługiwało mu wynagrodzenie. Posiadał więc dwa tytuły do czasu wolnego i dwa tytuły do otrzymania wynagrodzenia, podczas gdy otrzymał tylko jedno.

Wyrokiem z dnia 27 marca 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koninie oddalił powództwo. Ustalił, że powód był zatrudniony w Spółce z o.o. „E.-P.” w K. na podstawie umowy o pracę od dnia 2 czerwca 1992 r. i tego też dnia został powołany na stanowisko prezesa jej Zarządu. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 25 lipca 1994 r.

został odwołany z dniem 31 lipca 1994 r. z funkcji prezesa Zarządu, zaś od 1 sierpnia 1994 r. do 8 stycznia 1995 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W dniu powrotu do pracy, tj. 9 stycznia 1995 r., zostało powodowi wręczone wypowiedzenie umowy o pracę przewidujące rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 kwietnia 1995 r. W okresie wypowiedzenia powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i otrzymywał wynagrodzenie, którego wysokość brutto wynosiła 2.800 zł. miesięcznie. Sąd Rejonowy przyjął wprawdzie, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i powołania, lecz stwierdził, iż zgodnie z treścią art. 69 KP do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony. Zatem powód miał tylko jeden tytuł do czasu wolnego. Poza tym powód z chwilą odwołania przestał być prezesem Zarządu, a był pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Umowę tę pracodawca wypowiedział ze skutkiem na 31 października 1994 r. Jednak ze względu na chorobę powoda bieg wypowiedzenia rozpoczął się w styczniu 1995 r. i zakończył 30 kwietnia 1995 r. W okresie wypowiedzenia pracodawca udzielił powodowi – na jego wniosek – urlopu wypoczynkowego. Tak więc powód miał tylko jeden tytuł do czasu wolnego, tj. urlop wypoczynkowy.

Od powyższego wyroku złożył powód apelację, którą Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił wyrokiem z dnia 4 września 1998 r.

Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji co do tego, że powód był zatrudniony w Spółce „E.-P.” na podstawie umowy o pracę. Z tego tytułu – zdaniem Sądu Wojewódzkiego – powód mógł w okresie wypowiedzenia korzystać z urlopu wypoczynkowego. Zgodnie bowiem z art. 170 KP pracodawca miał obowiązek udzielenia takiego urlopu. Jest też oczywiste, że za czas urlopu powód miał prawo do wynagrodzenia. Z drugiej jednak strony powód, jako prezes Zarządu Spółki, nie miał obowiązku świadczenia pracy na jej rzecz bez względu na to, czy podstawą stosunku pracy była umowa o pracę czy powołanie. Zatem – w ocenie Sądu Wojewódzkiego – gdyby powód nie korzystał w okresie wypowiedzenia z urlopu wypoczynkowego, to i tak nie miałby obowiązku świadczenia pracy w tym czasie, ale zachowałby prawo do wynagrodzenia.

Mimo tego Sąd Wojewódzki uznał, że powodowi nie należały się dwa wynagrodzenia za ten sam okres. Byłoby to bowiem sprzeczne z treścią łączącego strony stosunku pracy. Ponadto, polskie prawo pracy nie przewiduje sytuacji, w której

przysługiwałyby pracownikowi dwa wynagrodzenia za ten sam czas. Za przyjęciem odmiennego poglądu powoda nie może przemawiać jego argument, że kierując go na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia, pracodawca chciał uniknąć wypłaty ekwiwalentu za urlop. Wykorzystywanie przez pracownika urlopu w okresie wypowiedzenia stanowi bowiem praktykę zrozumiałą i prawem przewidzianą, która jest prawidłowa niezależnie od tego, czy pracownik byłby w tym czasie zwolniony od obowiązku świadczenia pracy czy też nie. Sąd Wojewódzki podkreślił, że przepis art. 170 KP w brzmieniu obowiązującym w okresie spornym nie ustanawiał zakazu udzielania urlopu zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia, powód zaś składając na karcie urlopowej swój podpis, wyraził zgodę „na takie a nie inne uregulowanie jego zaległości urlopowych”. Skoro więc za czas urlopu wypoczynkowego powód otrzymał wynagrodzenie, nie ma podstaw – także z punktu widzenia zasad współżycia społecznego – do zasądzenia na jego rzecz drugiego wynagrodzenia za ten sam czas.

W kasacji od tego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i zastosowania art. 170 KP w jego brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. Naruszenie to polegało na przyjęciu przez Sąd Wojewódzki, że w razie wypowiedzenia stosunku pracy urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 3 miesiące, oraz na nieustosunkowaniu się do podstawowej w sprawie kwestii, czy dopuszczalne było skierowanie powoda na urlop wypoczynkowy w czasie, w którym nie miał on obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem skarżącego, według art. 170 KP udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia – poza spełnieniem innych warunków przewidzianych w tym przepisie – wymagało odpowiedniego polecenia pracodawcy albo wniosku pracownika. Jednak w rozpatrywanej sprawie sytuacja jest szczególna, gdyż pracodawca zlecił powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego wówczas, gdy jako prezes spółki nie miał obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ponieważ Sądy obu instancji nie rozstrzygnęły tej kwestii, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód nie zarzucił w kasacji naruszenia przepisów postępowania, a zwłaszcza tych, które odnoszą się do ustalenia stanu faktycznego sprawy. Stosownie więc do art. 393<sup>11</sup> KPC Sąd Najwyższy – będąc związany granicami kasacji – nie mógł zajmować się kwestią trafności ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy i przyjętych jako własne przez Sąd Wojewódzki. Z ustaleń tych wynika, że na podstawie umowy o pracę powód pełnił funkcję prezesa Zarządu Spółki z o.o. „E.-P.” w K., z której pełnienia został odwołany z dniem 31 lipca 1994 r., natomiast umowa o pracę została rozwiązana za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które ze względu na chorobę powoda rozpoczęło się znacznie później i trwało od 31 stycznia do 30 kwietnia 1995 r. Z dokonanych ustaleń wynika również, że po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód „złożył oświadczenie woli, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego”, w związku z czym „urlop ten został mu udzielony” od 10 stycznia do 28 kwietnia 1995 r. jako urlop zaległy i bieżący, ponadto powód otrzymał ekwiwalent za 11 dni urlopu wypoczynkowego w 1995 r.

Według art. 197 KH członek zarządu spółki może być w każdej chwili odwołany, co „nie uwłacza jego roszczeniom z umowy o pracę.” Odwołanie oznacza, że z chwilą w nim określoną członek zarządu przestaje pełnić funkcję piastuna organu spółki jako osoby prawnej. Odwołanie również sprawia, że od tej chwili członek zarządu nie ma obowiązku świadczenia na rzecz spółki umówionej pracy, chyba że strony ustalą, iż odwołany członek zarządu będzie wykonywał inny rodzaj pracy. Zatem z charakteru pracy członka zarządu i faktu wygaśnięcia jego funkcji z chwilą odwołania wynika niemożność wykonywania przez niego w okresie wypowiedzenia czynności, stanowiących stosownie do art. 198 § 2 KH istotę funkcji członka zarządu. Jest nią reprezentowanie spółki we wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem jakiegokolwiek przedsiębiorstwa handlowego, nie wyłączając zbywania i obciążania nieruchomości, ustanawiania i odwoływania prokury. Brak obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie jest jednak równoznaczny z zerwaniem więzów łączących pracownika z pracodawcą i ustaniem wszelkich jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Pracodawca może bowiem w tym czasie żądać od niego złożenia wyjaśnień w pewnych kwestiach, udzielenia informacji w sprawach, które prowadził, przedstawienia dowodów, stawienia się w siedzibie pracodawcy. Odpowiadające tym

uprawnieniom pracodawcy powinności pracownika wynikają z ogólnych obowiązków każdego pracownika i nie są sprzeczne z ustanowionym w art. 71 KP prawem nieświadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przez pracownika odwołanego ze stanowiska. Z tych względów należy uznać, że ustawowe zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy nie oznacza absolutnej swobody pracownika i nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub też z czasem wolnym od pracy w rozumieniu np. art. 14 KP, w który ingerencja pracodawcy nie jest – co do zasady – dopuszczalna.

Ze stwierdzenia tego wypływa wniosek, że korzystaniu przez wymienionego pracownika ze zwolnienia od świadczenia pracy nie sprzeciwia się udzielenie mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego, gdyż czas ten nie został przeznaczony na jakiś określony cel, z którym sprzeczne byłoby korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Gdyby okres wypowiedzenia był „czasem wolnym” w rozumieniu przyjętym przez powoda, to w art. 71 KP (w okresie jego obowiązywania) nie byłaby w ogóle przewidziana możliwość zatrudnienia pracownika, podobnie jak nie wolno zatrudniać pracownika w czasie urlopu.

Przedstawionemu przez powoda rozumieniu art. 71 KP przeciwstawia się także wniosek wypływający z analizy treści art. 167 § 1 KP, przewidującego możliwość odwołania pracownika z urlopu. Przepis ten postanawia, że pracodawca może odwołać pracownika z urlopu „tylko” wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Wprowadza więc zasadę, że czas urlopu jest czasem pozostawionym całkowicie do dyspozycji pracownika, w którym – poza wymienionym przypadkiem – nie musi się on liczyć z wezwaniem przez pracodawcę. Jest to bowiem okres jego wypoczynku, który w myśl art. 152 § 1 KP powinien być nieprzerwany i który wynika z przepisów bezwzględnie obowiązujących, mających charakter ochronny.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że w okresie zwolnienia od świadczenia pracy w warunkach określonych w art. 71 KP, pracownik odwołany ze stanowiska lub pełnienia funkcji, był obowiązany do wykorzystania (bieżącego) urlopu wypoczynkowego, stosownie do art. 170 KP. Z tego względu wyznaczenie mu tego urlopu przez pracodawcę nie stanowiło naruszenia art. 71 KP. Ponieważ w rozpoznawanej sprawie powód w okresie wypowiedzenia korzystał z urlopu za 1995 r. i za lata poprzednie na skutek własnej decyzji, nie ma podstaw do wniosku, że zaskarżony wyrok naruszył przepis art. 170 KP. Tym samym Sąd Wojewódzki

zasadnie uznał, że powodowi nie przysługuje roszczenie o drugie wynagrodzenie za ten sam okres.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił kasację (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====