

Wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r.

I PKN 121/00

Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2000 r. sprawy z powództwa Jana L. przeciwko „P.-W.” Spółce Akcyjnej w Z.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 27 września 1999 r. [...] oddalił apelację Jana L. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Zduńskiej Woli z dnia 28 maja 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o przywrócenie do pracy w Fabryce Maszyn Włókienniczych „P.- W.” S.A. w Z.W. i zapłatę tzw. ryczałtu samochodowego.

Sąd ustalił, że w dniu 18 stycznia 1997 r. Jan L. zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas nie określony na stanowisku członka Zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 9 do 28 września 1998 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 29 września 1998 r. został odwołany ze stanowiska. Od dnia 28 września 1998 r. do 6 marca 1999 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 5 marca 1999 r. zawiadomił pisemnie stronę pozwaną, że

po zakończeniu zwolnienia będzie kontynuował przerwany w dniu 28 września 1998 r. zaległy urlop wypoczynkowy. Nie uzyskał na to zgody pracodawcy. Nie uzgodnił także z nikim z zarządu terminu wykorzystania urlopu. W dniu 15 marca 1999 r. strona pozwana rozwiązała z Janem L. umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę jego nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Po odwołaniu powoda ze stanowiska członka zarządu łączył go z pozwaną Spółką jedynie stosunek pracy. Do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy uprawnieni byli w stosunku do powoda dwaj członkowie zarządu Spółki.

Stosownie do art. 163 KP urlop wypoczynkowy powinien być udzielony pracownikowi zgodnie z planem urlopów. Plan ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Wnioski urlopowe są wiążące dla pracodawcy tylko w przypadku pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego (art. 163 § 3 KP) oraz pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły (art. 205 § 3 KP). Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (art. 164 § 1 KP). W przypadku niewykorzystania części urlopu z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby pracodawca jest obowiązany udzielić tego urlopu w terminie późniejszym (art. 166 KP). Decyzja w tej mierze została pozostawiona pracodawcy. Pismo powoda z dnia 6 marca 1999 r. należy zakwalifikować jako wniosek urlopowy. Wyraźnego braku sprzeciwu strony pozwanej nie można traktować jako wyrażenia zgody na kontynuowanie urlopu. Wprawdzie pracodawca zobowiązany jest do udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 KP), ale nie znaczy to, że zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy. Urlopu wypoczynkowego udziela pracownikowi pracodawca, a nie pracownik sam sobie. W ocenie Sądu, nieobecność Jana L. w pracy spowodowana samowolnym „pójściem” na urlop stanowiła naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym zwłaszcza obowiązków przestrzegania ustalonego w zakładzie porządku i dyscypliny pracy oraz dbałości o dobro zakładu, co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 26 marca 1998 r. w sprawie warunków ustalania i zasad używania do celów służbowych samochodów osobowych nie będących własnością pracodawcy (Dz.U.

Nr 41, poz. 234), podstawą żądania wypłaty tzw. ryczałtu samochodowego jest umowa. Strony nie zawarły takiej umowy. Według § 3 powołanego rozporządzenia, ryczałt nie przysługuje w razie nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby. Jan L. domagał się wypłaty ryczałtu za ten właśnie czas. Prawo członka zarządu pozwanej Spółki do ryczałtu za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych w jazdach lokalnych w wysokości 500 km wynika z § 4 uchwały [...] Rady Nadzorczej. Powód dochodzi wypłaty ryczałtu za okres od listopada 1998 r. Z funkcji członka zarządu został odwołany uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 29 września 1998 r. Skoro nadto od 28 września 1998 r. chorował, nie mógł używać swojego prywatnego samochodu do celów służbowych. Z podanych względów jego roszczenie w tym zakresie nie jest uzasadnione.

Jan L. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego „przez błędne zastosowanie art. 52 § 1 pkt. 1 kp w zw. z art. 163 § 3 i art. 205 § 3 kp oraz art. 164 § 1 kp i art. 166 pkt. 1 kp i wydanie wyroku z naruszeniem art. 168 kp w zw. z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2 poz. 14 z 1997 r.)”, „naruszenie art. 52 § 1 pkt. 1 kp w zw. z § 14 Statutu Spółki w zw. z art. 9 § 1 i 3 kp w zw. z art. 370 §1 kh w zw. z art. 374 kh oraz 384 kh i art. 368 kh”, a także „rażące naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez brak oceny materiału dowodowego z punktu widzenia formalnej zgodności wypowiedzenia z prawem - dokonania wypowiedzenia przez inny organ statutowy niż ten który zawarł umowę z powodem - oraz w świetle obowiązków ustawowych pracodawcy w zakresie udzielania pracownikom urlopów zaległych i ich uzgadniania z pracownikiem”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu ostatniemu Sądowi ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy i zmianę obu wyroków poprzez przywrócenie skarżącego do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Przepis art. 168 KP nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Strona pozwana była zatem zobowiązana udzielić powodowi 36 dni zaległego urlopu poczynając od 7 marca 1999 r. Pracodawca powinien był udzielić powodowi urlopu we wnioskowanym przez

niego terminie, skoro nie zaproponował mu innego terminu w trybie § 5 rozporządzenia MPiPS z dnia 8 stycznia 1997 r. Sąd nie przeprowadził oceny materiału dowodowego pod tym kątem i nie dokonał ustaleń koniecznych do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Nie wyjaśnił co rozumie pod pojęciem „uzgodnienie” oraz nie ocenił zachowań stron w tym zakresie. Nie odniósł się także do podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia § 14 Statutu Spółki w związku z art. 368 i 370 § 1 KH, czym uchybił art. 233 § 1 KPC. Umowę o pracę zawarł z powodem przedstawiciel Rady Nadzorczej i w tym samym trybie powinny być dokonywane wszystkie inne czynności pomiędzy Spółką i członkiem Zarządu. „Wypowiedzenie” Janowi L. umowy o pracę jest sprzeczne z § 14 Statutu Spółki w związku z art. 9 § 1 i 3 KP w związku z art. 370 § 1 KH oraz art. 374, 384 i 368 KH.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 233 KPC nie został przez pełnomocnika Jana L. uzasadniony. Ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku nie były kwestionowane przez strony. Trzeba zatem przyjąć, że materiał dowodowy został przez Sąd oceniony prawidłowo. Z motywów skargi wynika wprost, że skierowana jest ona na podważenie kwalifikacji i oceny prawnej ustaleń faktycznych. Wprawdzie Sąd ustalił prawidłowo jaki podmiot rozwiązał umowę o pracę z powodem, ale nieprawidłowo ocenił, że był to podmiot uprawniony do dokonania tej czynności. Jakkolwiek Sąd ustalił, że powód nie uzyskał zgody pracodawcy na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, ale powinien był ocenić odmowę wyrażenia zgody w kontekście treści art. 168 KP. Art. 233 KPC nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy dla takiego zarzutu.

Merytoryczną zasadność rozwiązania z Janem L. umowy o pracę bez wypowiedzenia należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza obowiązków świadczenia pracy oraz przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Naruszenie obowiązków przez pracodawcę, w tym nieudzielenie pracownikowi zaległego urlopu do końca pierwszego kwartału roku następnego, stanowi odmienne zdarzenie prawne, z którym prawo pracy łączy inne skutki. W zależności od okoliczności może np. uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ KP), czy być zakwalifiko-

wane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 2 KP). Rozpoczęcia przez pracownika urlopu wypoczynkowego bez jego udzielenia przez pracodawcę nie można traktować jako dozwolonej samopomocy – kontratywu bezprawnego działania polegającego na świadomym uchybieniu podstawowym obowiązkom pracowniczym.

Z art. 165 i 166 KP wynika obowiązek pracodawcy przesunięcia urlopu wypoczynkowego na termin późniejszy, jeżeli pracownik nie mógł go rozpocząć w ustalonym terminie lub wykorzystać w całości w zaplanowanym okresie z powodu „czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby”. Taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Jan L. korzystał z urlopu wypoczynkowego od 9 do 28 września 1998 r., a od 28 września 1998 r. do 6 marca 1999 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Według art. 168 KP, urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów „należy” pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku. Powinność pracodawcy przewidziana w tym przepisie nie ma charakteru bezwzględnego. Do udzielania urlopu zaległego mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1 KP, zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący (poza przypadkami określonymi w art. 163 § 3 i 205 § 3 KP). Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy zakładu. Znaczy to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 KP). O jej zasadności świadczy również regulacja powołanego w kasacji § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., który termin udzielenia urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy. Powód nie uzyskał zgody pozwanej Spółki na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu przyczyn usprawiedliwiających wielomiesięczną jego nieobecność w pracy (najpierw urlop, a następnie choroba).

Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniająca pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy i nie usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, a więc, jak trafnie ocenił je Sąd - samowolne, w każdym przypadku prowadzi do uchybienia obowiązkowi pracowniczym określonym w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1, 2, 4 KP.

W zakresie zarzutu formalnej wadliwości rozwiązania umowy o pracę z powodem podzielić należy stanowisko Sądów obu instancji, że w chwili rozwiązania umowy o pracę powód nie był członkiem zarządu pozwanej Spółki. Jan L. przestał być członkiem zarządu z dniem odwołania go z tego stanowiska przez Radę Nadzorczą, czyli 28 września 1998 r. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana złożyła mu w dniu 15 marca 1999 r. Do powoda nie miał zastosowania art. 374 KH, zgodnie z którym w umowach między spółką a członkami zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą walnego zgromadzenia. Nie miał zastosowania także § 14 Statutu Spółki, według którego umowę o pracę z członkami zarządu zawiera i rozwiązuje przedstawiciel Rady Nadzorczej. Według art. 370 § 1 KH, sposób reprezentowania spółki reguluje statut. Jeżeli statut nie zawiera postanowień w tym zakresie w imieniu spółki dokonuje czynności prawnych dwóch członków zarządu. Trafnie zatem przyjął Sąd, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powodowi złożone przez uprawniony organ.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====