

**Wyrok z dnia 2 września 2003 r.**

**I PK 403/02**

**1. Przepis art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 101, poz. 1114 ze zm.) nie jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.**

**2. Na zasadach określonych w art. 167<sup>1</sup> k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop wypoczynkowy.**

**3. Udzielenie na podstawie art. 168 k.p. urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 września 2003 r. sprawy z powództwa Andrzeja B. przeciwko Polskiemu Radiu - Rozgłośni Regionalnej „R.Ł.” Spółce Akcyjnej w Ł. o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 11 marca 2002 r. [...]

**1. o d d a l i ł kasację,**

**2. zasądził od powoda Andrzeja B. na rzecz pozwanego Polskiego Radia - Rozgłośni Regionalnej „R.Ł.” - Spółki Akcyjnej w Ł. 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

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

Powód Andrzej B. wnosił o zasądzenie od pozwanego Polskiego Radia - Rozgłośni Regionalnej „R.Ł.” SA w Ł. kwoty 13.137 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2001 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo. Sąd ustalił, że uchwałą z dnia 31 października 2000 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki odwołała powoda za stanowiska prezesa zarządu z dniem 1 listopada 2000 r. Odwołanie nastąpiło z jednoczesnym wypowiedzeniem umowy o pracę, którego okres upływał 28 lutego 2001 r. Pismem z dnia 2 listopada 2000 r. zobowiązano powoda do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 1999 i 2000 r. oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy w pozostałym okresie wypowiedzenia. Pismem z dnia 15 listopada 2000 r. zarząd strony pozwanej wezwał powoda do stawienia się do pracy z dniem 21 listopada 2000 r., uzasadniając wezwanie tym, że obecność powoda jest niezbędna ze względu na trwający spór zbiorowy, jednakże powód odmówił świadczenia pracy. Pismem z dnia 22 stycznia 2001 r. prezes zarządu udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni roboczych za 1999 r. w okresie od 25 stycznia 2001 r. do 8 lutego 2001 r. oraz w wymiarze 15 dni roboczych za 2000 r. w okresie od 9 lutego 2001 r. do 28 lutego 2001 r. W odpowiedzi na to pismo powód stwierdził, że brak jest podstawy prawnej do udzielenia mu urlopu we wskazanych terminach. W okresie wypowiedzenia powód podjął pracę na podstawie umowy zlecenia w jednej z [...] gazet. Oceniając stan faktyczny Sąd uznał, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy udzielony mu zgodnie z art. 168 k.p. Mimo braku zgody na wykorzystanie urlopu powód nie wykazał gotowości do pracy w okresie wypowiedzenia, lecz wręcz odmówił wykonania polecenia świadczenia pracy. Powód nie może więc skutecznie żądać ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Na uzasadnienie tego poglądu Sąd powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1991 r., I PR 407/90.

W apelacji od tego wyroku powód zarzucił, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie powołania, zatem zgodnie z art. 71 k.p. powód nie miał obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Nie miał też obowiązku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, który został udzielony bez jego zgody.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację. Sąd Okręgowy ustalił, że strony łączyły umowny stosunek pracy, a nie stosunek pracy z powołania, co wynika z umowy o pracę zawartej 10 września 1998 r. Odwołanie z funkcji prezesa zarządu nie było odwołaniem w rozumieniu art. 70 § 1 k.p., gdyż są to dwa różne stosunki prawne: stosunek członkostwa w zarządzie wynikający z powołania przez radę nadzorczą do

pełnienia funkcji prezesa zarządu i stosunek pracy wynikający z umowy o pracę. Zatrudnienie powoda w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę pozostaje w zgodzie z treścią postanowień zarówno statutu pozwanej Spółki, jak i regulaminu rady nadzorczej, z których wynika, że podstawą stosunku pracy osób wchodzących w skład zarządu jest umowa o pracę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż decydujące znaczenie dla oceny zasadności roszczenia powoda jest ustalenie, czy powód pozostawał w okresie wypowiedzenia w gotowości do świadczenia pracy. Z prawidłowych ustaleń tego Sądu wynika, że powód nie wykazał takiej gotowości.

Wyrok ten zaskarżył kasacją powód i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania. Jako naruszenie prawa materialnego wskazał błędną wykładnię art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 27 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 1993 r. Nr 7, poz. 34 ze zm.) i art. 171 § 1 k.p., a także błędną wykładnię przepisów art. 56 i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jako naruszone przepisy postępowania zostały wskazane art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. W uzasadnieniu kasacji podniósł, że stosunek pracy został z nim nawiązany na podstawie powołania w trybie art. 68 § 1 k.p., który stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Odrębnym przepisem jest art. 27 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji, który określa tryb powoływania i odwoływania członków zarządu. Fakt istnienia odmiennych uregulowań w statucie spółki oraz regulaminie rady nadzorczej nie ma wpływu na rodzaj istniejącego stosunku pracy pomiędzy stronami. Zawarcie przez strony umowy regulującej warunki świadczenia pracy nie przesądza o charakterze stosunku pracy. Nie ma bowiem przeszkód, aby strony stosunku pracy z powołania uregulowały swoje wzajemne stosunki w umowie. Można zatem przyjąć, że ocena źródła powstania stosunku pracy będzie zależała od treści składanych przez strony oświadczeń woli, ocenianych na tle całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności rzeczywistej woli stron, ich zamiarów oraz celów czynności prawnych. Zdaniem skarżącego, przez cały czas trwania stosunku pracy strony miały świadomość, iż podlega on przepisom o stosunku pracy z powołania. Przemawia za tym fakt odwołania powoda ze stanowiska z jednoczesnym wypowiedzeniem stosunku pracy, pisemne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, zmiana decyzji w przed-

miocie obowiązku świadczenia pracy oraz przekonanie powoda o braku obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powyższe okoliczności przemawiają za przyjęciem stanowiska, iż zgodnym zamiarem stron było nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, nie zaś na podstawie umowy o pracę. Przepisy regulujące stosunek pracy z powołania (art. 70 § 2 i art. 71 k.p.) nie nakładają na pracownika obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Niezależnie od tego, że powód był przekonany, że nie ma obowiązku świadczenia pracy, był on gotowy pracę podjąć. Nie wyraził przy tym zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Jeżeli pracownik został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, to nie ma możliwości wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Wykorzystanie urlopu byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby w tym okresie świadczył pracę. Zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu za dany rok w okresie wypowiedzenia byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby w planie urlopów urlop ten był przewidziany na termin pokrywający się z okresem wypowiedzenia. W związku z tym zaskarżony wyrok narusza przepis art. 171 § 1 k.p. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polega na tym, że nie uwzględniono faktu, iż oświadczenie woli o zwolnieniu powoda z obowiązku wykonywania pracy złożone w tym samym piśmie co wypowiedzenie umowy o pracę było wiążące. Po odwołaniu ze stanowiska przeze sa powodowi nie zaproponowano innego stanowiska. Nie jest zatem słuszne stwierdzenie, że powód odmówił świadczenia pracy. Powód nie świadczył pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, skoro pracodawca nie zaoferował mu stanowiska pracy. Gotowości do pracy nie wyklucza fakt zawarcia umowy zlecenia z innym podmiotem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych. Oznacza to, że postępowanie kasacyjne ogranicza się do zbadania prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa, które zostały wskazane w kasacji jako naruszone. Jako jeden z przepisów naruszonych przez błędną wykładnię powód wskazał w kasacji art. 171 § 1 k.p., będący podstawą prawną jego żądania. Stanowi on, że w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy albo powołania do służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do

ekwiwalentu pieniężnego powstaje wówczas, gdy pracownik do daty ustania stosunku pracy nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego. Nie można mówić o błędnej wykładni przepisu w odniesieniu do stanu faktycznego, w którym pracownik wykorzystał w całości urlop wypoczynkowy przed rozwiązaniem stosunku pracy. Można jedynie powoływać się na błędy w ustaleniach faktycznych spowodowane uchybieniami proceduralnymi, w wyniku których nie zastosowano tego przepisu, chociaż przy prawidłowych ustaleniach powinien on mieć zastosowanie. Powód nie kwestionuje faktu, że pracodawca udzielił mu urlopu wypoczynkowego i przyznaje, że w okresie tym nie świadczył pracy. Błędy w ustaleniach faktycznych spowodowane naruszeniem art. 233 § 1 i 382 k.p.c. polegają zdaniem powoda na nieuwzględnieniu jego gotowości do pracy w okresie wypowiedzenia. Pomijając fakt, czy zachowanie powoda można było ocenić jako gotowość do pracy, należy stwierdzić, że wykazywanie gotowości do pracy w okresie prawidłowo udzielonego urlopu wypoczynkowego jest pozbawione sensu. Istotą urlopu wypoczynkowego jest realizacja prawa pracownika do wypoczynku w przeznaczonym na to czasie zwolnienia od pracy. W czasie urlopu wypoczynkowego pracownik nie powinien pozostawać w gotowości do pracy, a pracodawca nie może od niego tego wymagać. Powoływanie się na gotowość do pracy w okresie wypowiedzenia miałoby sens wówczas, gdyby oświadczenie pracodawcy o udzieleniu urlopu wypoczynkowego bez uzyskania zgody pracownika było bezskuteczne jako sprzeczne z przepisami prawa. Powód powinien zatem wskazać naruszenie przez pracodawcę przepisów, które przy wyrokowaniu nie zostało uwzględnione. Z pewnością nie jest to przepis art. 171 k.p., który nie zawiera zakazu udzielania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Na uzasadnienie faktu, że w okresie wypowiedzenia powód nie mógł wykorzystywać urlopu wypoczynkowego, wnoszący kasację powołuje się na nawiązanie stosunku pracy na podstawie art. 68 § 1 k.p. i wynikający z art. 70 § 2 i 71 k.p. brak obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na świadczenie pracy. W tej kwestii prawidłowe jest stanowisko Sądu Okręgowego, że strony łączył umowny stosunek pracy a nie stosunek pracy z powołania. Przepis art. 68 § 1 k.p. stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298. Stosunek pracy z powołania może być zatem nawiązany tylko wówczas, gdy dopuszcza to odrębny przepis. Jeżeli nie ma podstawy prawnej w odrębnym przepisie, stosunek pracy uważa się za nawiązany na podsta-

wie umowy, nawet wówczas, gdy przepisy wewnętrzne pracodawcy, na przykład statut spółki, przewidują powołanie na niektóre stanowiska. Wskazany w kasacji przepis art. 27 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji nie jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., gdyż nie zawiera on żadnych regulacji w zakresie stosunku pracy. Stanowi on w ust. 1, że zarząd spółki liczy od jednego do pięciu członków, w ust. 2, że członków zarządu, w tym prezesa powołuje i odwołuje rada nadzorcza większością dwóch trzecich głosów w obecności co najmniej trzech czwartych jej członków i w ust. 3, że kadencja zarządu trwa cztery lata. Przepisy te określają maksymalną liczbę członków zarządu, zasady ich powoływania i odwoływania oraz czas trwania kadencji, wprowadzając w tym zakresie pewne rygory w stosunku do ogólnych uregulowań dotyczących spółek akcyjnych zawartych poprzednio w Kodeksie handlowym, a obecnie w Kodeksie spółek handlowych. Te ostatnie przepisy mają zastosowanie do spółek akcyjnych działających na podstawie ustawy o radiofonii i telewizji w zakresie nieuregulowanym tą ustawą. Przepisy dotyczące powoływania członków zarządu spółek handlowych używają określenia „powołuje” w innym znaczeniu niż przepisy regulujące stosunek pracy, gdyż odnoszą się one także do osób niepozostających w stosunku pracy. Członkowie zarządu mogą sprawować swoją funkcję zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Określenia „powołanie” używa się tylko w odniesieniu do stosunku organizacyjnego (członkostwa w zarządzie), a nie zobowiązaniowego (stosunku cywilnoprawnego lub stosunku pracy). W wyroku z dnia 13 października 1998 r., I PKN 345/98 (OSNAPiUS 1999 nr 22, poz.719), Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy Kodeksu handlowego i Prawa bankowego przewidujące powoływanie członków zarządu spółki akcyjnej (banku) nie są odrębnymi przepisami upoważniającymi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.). Przepisy ustawy o radiofonii i telewizji nie zawierają w tym zakresie odmiennych uregulowań niż Kodeks handlowy (obecnie Kodeks spółek handlowych), w szczególności nie nakazują nawiązywania stosunków pracy z członkami zarządu na podstawie powołania. Przepis art. 27 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji nie jest więc przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 Kodeksu pracy.

Wobec braku podstaw do nawiązania z powodów stosunku pracy z powołania umowę zawartą między stronami należy rozumieć jako umowę o pracę zawartą na zasadach ogólnych zgodnie z postanowieniami tej umowy. Wyraźnych oświadczeń woli w przedmiocie umownego stosunku pracy nie można tłumaczyć na podstawie

art. 65 k.c. sprzecznie z ich treścią. W szczególności nie można uznać, że zgodnym zamiarem stron było nawiązanie stosunku, co do którego nie ma podstawy prawnej w przepisach prawa pracy. Zgodny zamiar stron, o którym mowa w art. 65 § 2 k.c., ocenia się według stanu istniejącego w chwili złożenia oświadczenia woli, a nie według stanu powstałego w czasie wykonywania umowy. Okoliczności, na które powód powołuje się w kasacji, występujące po odwołaniu powoda z zarządu, nie mają wpływu na ocenę oświadczeń woli składanych przy zawieraniu umowy o pracę. Nieuzasadniony jest zatem zarzut naruszenia art. 65 k.c. Podstawą oceny łączącego strony stosunku pracy jako nawiązanego z powołania nie może być drugi z powołanych w kasacji przepisów - art. 56 k.c. Stanowi on, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Z ustawy wynika wyraźnie, że nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umowy, gdyż nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania musi mieć oparcie w przepisach odrębnych od Kodeksu pracy, a nie ma odrębnego przepisu, który przewidywałby nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania z członkiem zarządu spółki akcyjnej.

Żądanie powoda uznania łączącego go z pozwanym stosunku pracy za stosunek nawiązany z powołania nie ma większego wpływu na ocenę jego uprawnień pracowniczych, gdyż regulacje stosunku pracy z powołania nie są korzystniejsze od unormowań umownego stosunku pracy. Wyjątkiem może być przepis art. 71, który stanowi, że na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy. Skoro zatrudnienie w okresie wypowiedzenia może nastąpić tylko za zgodą pracownika, pracodawca nie może żądać od pracownika świadczenia pracy bez jego zgody. Z przepisu tego nie można jednak wyinterpretować wymogu zgody pracownika na udzielenie mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Zawarte w kasacji stwierdzenie, że jeżeli pracownik został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, to nie ma możliwości wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, nie ma oparcia w treści powołanego przepisu. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518), stwierdzając, że brak obowiązku wykonywania pracy przez odwołanego pracownika (art. 71 k.p.) nie jest przeszkodą do udzielenia mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego.

Żaden z powołanych w kasacji przepisów prawa materialnego nie jest podstawą prawną do uznania bezskuteczności oświadczenia pozwanego o udzieleniu po-

wodowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Powoływanie się na gotowość do pracy nawiązuje do orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle nieobowiązującego już w 2000 r. przepisu art. 170 k.p., który stanowił, że w razie wypowiedzenia przez zakład pracy urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia. Na przykład w wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 80/99 (OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 614), Sąd Najwyższy stwierdził, że zgodnie z art. 170 k.p., w brzmieniu sprzed nowelizacji z 1996 r., pracodawca mógł zobowiązać pracownika do wykorzystania bieżącego urlopu w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, choćby nie było to zgodne z planem urlopów. Pracodawca mógł w tym zakresie nie dopuścić pracownika do pracy, a przejawiana przez niego gotowość do pracy nie mogła prowadzić do nabycia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Nie dotyczyło to urlopu za poprzednie lata. Ponieważ omawiany przepis nakładał na pracownika obowiązek wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu za rok kalendarzowy, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, wykładnia *a contrario* prowadziła do wniosku, że obowiązek ten nie dotyczy urlopów zaległych. Obecnie (od dnia 1 stycznia 2003 r.) obowiązuje przepis art. 167<sup>1</sup> wprowadzony przez ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), który stanowi, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Obowiązek wykorzystania urlopu dotyczy zarówno urlopu bieżącego, jak i zaległego. W okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie obowiązywał żaden z powołanych przepisów. Ponieważ nie było szczególnych uregulowań w zakresie udzielania urlopów pracownikowi, z którym umowa o pracę ma być rozwiązana za wypowiedzeniem, stosuje się zasady ogólne. Zgodnie z art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. W planie urlopów na każdy rok powinien być przewidziany dla każdego pracownika urlop za ten rok. Pracodawca nie mógł więc bez zgody pracownika udzielić mu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, jeżeli plan urlopów przewidywał urlop w innym czasie. Przepis art. 168 k.p. stanowi, że urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie. Udzielenie na podstawie art.



168 k.p. urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę. Wykorzystanie przez powoda zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia nie daje podstaw do żądania ekwiwalentu pieniężnego.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====