

Sygn. akt IV P 128/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **Z. K.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w J.**

o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od **powoda** na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 128/17

UZASADNIENIE

Powód Z. K., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 23.785,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku prezesa zarządu w okresie od 01 stycznia 2013 r. do 31 marca 2017 r. W dniu 07 lipca 2016 r. Rada Nadzorcza strony pozwanej podjęła uchwałę i złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. W uchwale przewidziano również, że zwalnia się powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powód nie świadczył pracy do czasu upływu okresu wypowiedzenia. W dniu 27 stycznia 2017 r. strona pozwana skierowała do niego pismo, w którego treści poinformowała, że udziela mu się urlopu wypoczynkowego łącznie w wymiarze 45 dni w okresie od 30 stycznia do 31 marca 2017 r. W odpowiedzi powód stwierdził, że nie wyraża na to zgody. Następnie strona pozwana odmówiła wypłacenia powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 45 dni. Powód powołał się na stanowisko wyrażone w judykaturze, że oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jest oświadczeniem woli, które może być cofnięte tylko za zgodą pracownika (choćby dorozumianą), a on nie wyraził zgody na cofnięcie takiego oświadczenia przez stronę pozwaną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w J., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że nowelizacją z dnia 22 lutego 2016 r. do kodeksu pracy został wprowadzony przepis art. 36², zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może

zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepis ten rozwiał wątpliwości dotyczące dopuszczalności jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez uzyskania zgody pracownika. Powyższe zwolnienie realizowane jest w drodze jednostronnego polecenia pracodawcy, a nie oświadczenia woli pracodawcy, którego cofnięcie wymagałoby zgody pracownika (art. 61 kc). Strona pozwana podniosła również, że pracodawca może jednostronnie zmienić swoje polecenie niewykonywania pracy w okresie wypowiedzenia i zażądać ponownego podjęcia pracy lub zrealizowania innego obowiązku pracowniczego. Strona pozwana korzystając z uprawnienia wyrażonego w przepisie art. 167¹ kp udzieliła powodowi w okresie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego za 2014 r. i 2015 r. oraz proporcjonalnego za 2016 r. w łącznym wymiarze 45 dni. Tym samym nie przysługuje powodowi roszczenie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że Uchwałą Nr 4/ (...) Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. w J. z dnia 09 sierpnia 2012 r. Z. K. został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu tej spółki.

Jest bezsporne, że w następstwie tej uchwały strony zawarły umowę o pracę, która weszła w życie z dniem 01 stycznia 2013 r.

Jest bezsporne, że Uchwałą Nr (...) / (...) Rady Nadzorczej (...) Sp. z o.o. w J. z dnia 07 lipca 2016 r. Z. K. został odwołany ze stanowiska Prezesa Zarządu tej spółki. Jednocześnie stwierdzono w tej uchwale, że Rada Nadzorcza rozwiązuje ze Z. K. umowę o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu za 3 – miesięcznym wypowiedzeniem. Wskazano ponadto w uchwale, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę Z. K. jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Jest bezsporne, że do upływu okresu wypowiedzenia Z. K. nie świadczył pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. w J..

Jest bezsporne, że pismem z dnia 27 stycznia 2017 r. spółka (...) udzieliła Z. K., na mocy przepisu art. 167¹ kp, w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego w terminach:

- od 30 stycznia 2017 r do 08 lutego 2017 r. niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2014 r. w wymiarze 8 dni,
- od 09 lutego 2017 r. do 16 marca 2017 r. niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2015 r. w wymiarze 26 dni,
- od 17 marca 2017 r. do 31 marca 2017 r. niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2016 r. w wymiarze 11 dni.

Jest bezsporne, że w piśmie z dnia 30 stycznia 2017 r. Z. K. nie wyraził zgody na zobowiązanie go do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od 30 stycznia 2017 r. do 31 marca 2017 r. wskazując, że w okresie wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i nie wyraża zgody na odwołanie tego oświadczenia.

Jest bezsporne, że pismem z dnia 20 czerwca 2017 r. Z. K. wezwał (...) Sp. z o.o. w J. do zapłaty kwoty 23.785,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 45 dni przysługujący za lata 2014 (8 dni), 2015 (26 dni) i 2016 (11 dni).

Jest bezsporne, że pismem z dnia 29 czerwca 2017 r. spółka (...) odmówiła Z. K. wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 45 dni.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód dochodził w niniejszym postępowaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy argumentując, że strona pozwana nie mogła udzielić mu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy wcześniej zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie i nie cofnęła skutecznie oświadczenia

woli w tym przedmiocie. Strona pozwana stała na stanowisku, że po wprowadzeniu do kodeksu pracy przepisu art. 36², zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia realizowane jest w drodze jednostronnego polecenia pracodawcy, a nie oświadczenia woli pracodawcy, którego cofnięcie wymagałoby zgody pracownika. Ponadto pracodawca może jednostronnie zmienić swoje polecenie i polecić pracownikowi wykorzystać urlop wypoczynkowy.

Należało zwrócić uwagę, że stan faktyczny w niniejszej sprawie pozostawał pomiędzy stronami bezsporny. Kwestią sporną pozostawało natomiast, czy strona pozwana mogła udzielić powodowi w okresie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego w sytuacji wcześniejszego zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie oraz jaki charakter miała czynności zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości przychylił się do stanowiska reprezentowanego przez stronę pozwaną.

Zgodnie z art. 36² kodeksu pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Stosownie zaś do przepisów art. 167¹ kp, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podzielił stanowisko wyrażone w doktrynie, że po wprowadzeniu do kodeksu pracy regulacji zawartej w art. 36², stracił na aktualności dotychczasowy pogląd o konieczności uzyskania zgody pracownika na odwołanie zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Obecnie bowiem zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie wymaga porozumienia stron. Działanie to ma charakter polecenia pracodawcy, które mieści się w ramach jego kompetencji kierowniczych (zwłaszcza art. 22 § 1 oraz art. 100 § 1 kp). Przepis nie ustanawia żadnych dodatkowych przesłanek, np. zgody zainteresowanego pracownika czy szczególnych okoliczności leżące po stronie przedsiębiorstwa. W komentowanym przepisie brak jest również wskazania okoliczności, które ograniczałyby możliwość cofnięcia takiego polecenia. W konsekwencji pracodawca może jednostronnie cofnąć zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oraz wezwać pracownika do podjęcia obowiązków (patrz: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, opublikowany w systemie Legalis). Należy zatem przyjąć, że obecnie art. 36² kp jest przejawem organizatorskiej funkcji prawa pracy, podobnie jak przepis art. 167¹ kp.

W doktrynie rozważana była również kwestia możliwości łączenia instytucji uregulowanych w art. 36² kp i art. 167¹ kp w stosunku do tego samego pracownika w okresie jednego okresu wypowiedzenia. Sąd podzielił stanowisko, że pomiędzy instytucją prawną przewidzianą w art. 36² kp, a instytucją prawną w art. 167¹ kp zachodzi logiczny stosunek wykluczania się. Zatem okres stosowania tych instytucji nie może się na siebie nakładać, a zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie może być traktowane jako odebranie przez niego urlopu wypoczynkowego w naturze. Za dopuszczalną należy jednak uznać sytuację ułożenia jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze w okresie wypowiedzenia w taki sposób, by w trakcie okresu wypowiedzenia oba typy zwolnień następowały po sobie kolejno. Za takim stanowiskiem przemawia to, że zarówno art. 36² kp, jak i art. 167¹ kp, nie zakazują stosowania takiego połączenia. Ponadto obie instytucje są przejawami organizatorskiej funkcji prawa pracy i w ich stosowaniu należy dopuścić wszelkie rozwiązania, które w okresie wypowiedzenia umowy o pracę umożliwią pracodawcy zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy. Zatem obie instytucje można „zmieścić” w okresie wypowiedzenia. Możliwość łączenia obu instytucji prawnych implikuje przy tym jeszcze jedno zagadnienie, a mianowicie właściwe wskazanie pracownikowi okresów, w których będzie on wykorzystywał poszczególne typy zwolnień. Za prawidłowe należy bowiem uznać stanowisko reprezentowane w doktrynie, że pracodawca, udzielając pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, powinien

dokładnie wskazać, od jakiego konkretnie do jakiego konkretnie dnia tego urlopu wypoczynkowego udziela. Pracodawca, udzielając pracownikowi zarówno jednostronnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, jak i urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, powinien jasno i precyzyjnie określić daty każdego z tych zwolnień (patrz: J. W., Relacja pomiędzy art. 36[2] a art. 167[1] KP, (...) 2016, Nr 12, opublikowane w systemie L.).

W ocenie Sądu, strona pozwana sprostowała wymogowi precyzyjnego określenia daty każdego ze zwolnień wynikających z analizowanych powyżej przepisów. Od początku okresu wypowiedzenia powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a następnie w piśmie z dnia 27 stycznia 2017 r. strona pozwana dokładnie określiła, w jakich okresach udziela powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego.

Sąd ocenił jako wiarygodne dowody z dokumentów przedłożonych do akt sprawy, których autentyczności i wiarygodności nie kwestionowano w toku postępowania. Dowody te stanowiły zatem wystarczającą podstawę do dokonania w ich oparciu ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy przy tym jeszcze raz podkreślić, że okoliczności faktyczne nie były między stronami sporne.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika. Biorąc pod uwagę wartość przedmiotu sporu koszty zastępstwa procesowego należało ustalić stosownie do § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Powód przegrał proces. Z tych względów Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.