

Sygn. akt *IV Pa 71/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący:	sędzia Elżbieta Selwa (spr.)
Sędziowie:	sędzia Anna Guniewska sędzia Jerzy Halat
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Saj

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2020 r. w Rzeszowie

na rozprawie apelacyjnej

sprawy z powództwa **K. P.**

przeciwko **Klinicznemu Szpitalowi Wojewódzkiemu Nr (...) w R.**

o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie

z dnia 15 grudnia 2017r. sygn. akt IV P 295/17

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda K. P. na rzecz pozwanego Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. kwotę 3 405 zł (trzy tysiące czterysta pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego. -

sędzia Jerzy Halat sędzia Elżbieta Selwa sędzia Anna Guniewska

Sygn. akt IV Pa 71/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2017r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie w punkcie I. zasądził od strony pozwanej Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. na rzecz powoda K. P. kwotę 8 212,80 zł brutto, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; w punkcie II. nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy wydane powodowi dnia 31 maja 2017r. poprzez wpisanie w pkt 5 ppkt 1 adnotacji o

treści „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni” w miejsce adnotacji „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni tj. 83 godz. 25 min.”; w punkcie III. w pozostałym zakresie powództwo oddalił; w punkcie IV. zasądził od powoda K. P. na rzecz strony pozwanej Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. kwotę 2 040 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie VI. kosztami opłaty sądowej obciążył w zakresie uwzględnionej części żądania stronę pozwaną i nakazał pobrać z tego tytułu od Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 411 zł oraz w punkcie VII. wyrokowi w punkcie i. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Swoje orzeczenie Sąd Rejonowy poprzedził ustaleniami faktycznymi, z których wynika, że powód K. P. był pracownikiem pozwanego Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R., zatrudnionym na stanowisku dyrektora ds. finansowych a ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora ds. administracyjno - ekonomicznych. Powód w dniu 3 lutego 2017r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2017r. W piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powołując się na przepis art. 36² k.p. zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie trwania wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Na dzień złożenia wypowiedzenia powodowi przysługiwało 69 dni niewykorzystanego, zaległego urlopu wypoczynkowego oraz 11 dni urlopu za rok 2017, tj. łącznie 80 dni.

Pismem z dnia 8 marca 2017r. pozwany wskazał, że w okresie od 9 marca 2017r. do 31 maja 2017r. udziela mu urlopu wypoczynkowego. Pismo to zostało wysłane pocztą na adres zamieszkania powoda w dniu 9 marca 2017r. i przesyłka została zwrócona stronie pozwanej w dniu 27 marca 2017r. jako niepodjęta po dwukrotnym awizowaniu w dniach 10 marca 2017r. i 20 marca 2017r. Jak ustala Sąd Rejonowy powód K. P. w okresie od 9 marca 2017r. do 27 marca 2017r. przebywał w miejscu swojego zamieszkania, nigdzie nie wyjeżdżał, wiedział, iż są do niego awizowane przesyłki, jednakże nie zwracał na to uwagi i ich nie odbierał.

W dniu 26 maja 2017r. dyrektor strony pozwanej wydał polecenie do Sekcji Płac wypłaty powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 23 dni. W dniu 31 maja 2017r. powód otrzymał od strony pozwanej świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia, gdzie w pkt 5 ppkt 1 zamieszczono informację, iż wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni, tj. 83 godz. 25 minut. Powód w piśmie z dnia 7 czerwca 2017r. zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy w treści pkt 5 ppkt 1 poprzez wpisanie w nim treści o brzmieniu: „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: o dni”, lecz pozwany uznał ten wniosek za bezpodstawny. Ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu powoda, zgodnie z wyliczeniem pozwanego pracodawcy wyniósł 684,40.

Na tle powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, iż żądania powoda zasadne są jedynie w części dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni. Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca w oparciu o art. 167¹ k.p. miał prawo zobowiązać powoda do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego i tym samym jednostronnie zmienić swoje wcześniejsze polecenie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W ocenie Sądu I instancji, powód został też prawidłowo poinformowany przez pracodawcę o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia i z tą informacją mógł zapoznać się najpóźniej w dniu 27 marca 2017r. (do tego dnia mógł odebrać przesyłkę w urzędzie pocztowym po drugim awizo), a przy tym pracodawca w oparciu o art. 167¹ k.p. miał prawo zobowiązać powoda do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Zatem dzień 27 marca 2017r. należało uznać jako pierwszy dzień udzielonego powodowi w trybie art. 167¹ k.p. urlopu wypoczynkowego, który trwał do dnia 31 maja 2017r. Okres do 26 marca 2017r. był zaś okresem zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Konsekwencją takiego stanowiska było uznanie przez Sąd Rejonowy, iż powodowi dodatkowo (oprócz już wypłaconego) przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni (taka ilość dni roboczych wystąpiła w okresie od 9 marca 2017r. do 26 marca 2017r.) i stąd zasądzenie obliczonej kwoty oraz

nakazanie pozwanemu stosownego sprostowania świadectwa pracy, oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz orzeczenie odpowiedniego do wyniku sprawy obciążenia stron kosztami postępowania.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją powoda K. P. w części dotyczącej punktu III tj. oddalającego powództwo co do kwoty 30 798,40 zł i punktu IV tj. zasądzonego na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 2 040 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 36² k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż pozwanemu przysługiwało prawo do jednostronnego cofnięcia powodowi zwolnienia z obowiązku pracy, a tym samym wezwaniu powoda do podjęcia obowiązków gdy tymczasem takiego wywodu z przedmiotowego przepisu wywieść nie można, co z kolei ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie na rzecz powoda dalszej kwoty 30 798,40 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania w obu instancjach a ewentualnie o uchylenie przedmiotowego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. W apelacji wniesiono również o rozważenie przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego w zakresie interpretacji obowiązującego przepisu art. 36² k.p. co do możliwości jednostronnego cofnięcia oświadczenia woli co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy bez zgody pracownika.

Strona pozwana wносиła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Rozpoznający sprawę Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 15 marca 2018r. sygn. akt IV Pa 13/18 w punkcie I. zmienił pkt. III i IV zaskarżonego wyroku w ten sposób, że: po pierwsze - zasądził od pozwanego Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. na rzecz powoda K. P. kwotę 30 798,40 zł brutto tytułem dalszego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz po drugie - zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję; a także w punkcie II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

U podstaw takiego orzeczenia legło przekonanie Sądu II instancji, że jednostronne odwołanie pracownika z udzielonego mu uprzednio zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy - jeżeli już do niego doszło - co do zasady nie jest możliwe, chyba że pracownik na powyższe wyrazi zgodę. Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż pracodawca w oparciu o art. 167¹ k.p. miał prawo zobowiązać powoda do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego i tym samym jednostronnie zmienić swoje wcześniejsze polecenie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy. Z żadnego bowiem przepisu kodeksu pracy ani kodeksu cywilnego nie wynika aby jednostronne oświadczenie woli jakim niewątpliwie jest uprawnienie pracodawcy wynikające z treści art. 36² k.p. mogło być w dowolnym czasie zmienione czy uchylone bez zgody adresata. Pracodawca nie dokonał odwołania złożonego przez siebie oświadczenia o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy. Zaznaczono, iż pozwany w żaden sposób nie próbował skontaktować się z powodem, pomimo że ten był jego wieloletnim pracownikiem. Pozwany wysłał jedynie powodowi pismo z dnia 8 marca 2017r, które nie zostało odebrane z placówki pocztowej. Tym samym uznać należy, iż pozwany nie odwołał skutecznie swojego wcześniejszego oświadczenia. Skoro zaś pozwany nie odwołał swojego oświadczenia o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy, to nie mógł skutecznie w tym samym czasie udzielić mu urlopu wypoczynkowego. Tym samym za cały okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, powodowi na zasadzie art. 171 § 1 k.p. przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 15 marca 2018r. wywiódł pozwany Kliniczny Szpital Wojewódzki Nr (...) w R. , zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie:

- art. 36² k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż uprawnienie pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony,

- art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zastosowanie i uznanie że w sytuacji, gdy art. 36² k.p. nie zawiera uregulowania dotyczącego dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, należy posilkować się regulacjami zawartymi w Kodeksie cywilnym, a uprawnienie pracodawcy interpretować jako jednostronne oświadczenie woli pracodawcy na podstawie art. 61 § 1 k.c., a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony,

- art. 100 § 1 k.p. przez niezastosowanie i uznanie, iż uprawnienie zawarte w art. 36² k.p. nie stanowi polecenia przełożonego, którego odwołanie nie wymaga zgody pracownika.

Pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i rozstrzygnięcia co do istoty.

Skarga kasacyjna została przyjęta do rozpoznania i Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 5 września 2019r. sygn. III PK 96/18 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy naprowadził, że w sprawie zasadnicze znaczenie ma charakter prawny oświadczenia z art. 36² k.p. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, albowiem Sąd Rejonowy traktował je jako polecenie pracodawcy wydane w ramach uprawnień kierowniczych, zaś Sąd Okręgowy nadał mu status jednostronnego oświadczenia woli o charakterze kształtującym. Rozbieżność ta bezpośrednio oddziałuje na wynik sprawy. Analizując powyższą kwestę na gruncie przepisów kodeksu pracy oraz kodeksu cywilnego, odwołując się przy tym do poglądów doktryny Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przyznane pracodawcy upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy mieści się w kategorii jednostronnych czynności podejmowanych w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego. Zatem zwolnienie z art. 36² k.p. kształtuje jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy. Oznacza to, że do czynności z art. 36² k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.p., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. Staje się jednocześnie jasne, że również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości. Sąd zaznaczył, że skoro pracownik ustawowo zobowiązany został do wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), to trudno "milczenie" art. 36² k.p. co do dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy kwalifikować z art. 61 § 1 k.c. Na przeszkodzie stoi bowiem art. 300 k.p., który nie pozwala na sięganie po przepisy Kodeksu cywilnego w razie sprzeczności z zasadami prawa pracy. Oczywiście przy tym jest, że obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy należy kwalifikować jako zasadę prawa pracy.

Zatem zwolnienie z art. 36² k.p. nie wymaga oświadczenia woli, gdyż mieści się ono w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (analogicznie jak powierzenie innej pracy z art. 42 § 4 k.p.), a odwołanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uaktualnia obowiązek pracownika do świadczenia pracy. Przypomniano, że Sąd Najwyższy wypowiedział się już na tle zbieżnego stanu prawnego w wyroku z dnia 13 marca 2014 r. (I PK 204/13, LEX nr 1464689) w którym wskazano, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. W judykacie tym podniesiono, że skoro w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy. W rezultacie, działanie zatrudniającego nie można traktować jako cofnięcia oświadczenia o zwolnieniu z

obowiązku świadczenia pracy, lecz jako zobowiązanie do świadczenia pracy (ze skutkiem od jego złożenia). Skoro pracodawca może jednostronnie i uznaniowo zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to tak samo (jednostronnie i uznaniowo) może pracownika zobowiązać do wykonywania pracy do czasu ustania stosunku pracy.

W konsekwencji Sąd Najwyższy stwierdził, że stanowisko głoszone przez Sąd Okręgowy nie jest przekonujące, a podstawy skargi kasacyjnej okazały się trafne.

W dalszych rozważaniach naprowadzono, że konstrukcja z art. 36⁽²⁾ k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167⁽¹⁾ k.p. Wspólne pozostaje to, że zarówno prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy, jak i obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego dotyczą okresu wypowiedzenia. Sens tych przepisów polega na tym, że zaistnienie wypowiedzenia „poluznia” standardy ochronne, w pierwszym przypadku uchyla prawo pracownika do świadczenia pracy, w drugim, daje sposobność do jednostronnego skierowania zatrudnionego na urlop wypoczynkowy. Nie znaczy to bynajmniej, że nie występują różnice. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane na podstawie art. 167⁽¹⁾ k.p. jest dla pracownika wiążące (L. Mitrus, Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010, nr 8 s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Analogicznego ograniczenia nie przewidziano w art. 36⁽²⁾ k.p., co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja tam opisana jest mniej korzystna dla pracodawcy niż w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zasygnalizował, że oba przepisy wchodzą w relację konkurencyjną, albowiem nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy a przy tym zauważył, iż nie jest jednak tak, że udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnienia z art. 167¹ k.p.) nie może być kwalifikowane jako jednoczesne przerwanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo zobowiązać zatrudnionego do świadczenia pracy, to tym bardziej może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w ramach art. 167¹ k.p. Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) pozostawiona została swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. 167¹ k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36² k.p.). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018 Nr 3, poz. 31).

Po wydaniu orzeczenia przez Sąd Najwyższy powód K. P. oraz pozwany Kliniczny Szpital Wojewódzki Nr (...) w R. podtrzymali swe stanowiska zajęte w sprawie.

Rozpoznając ponownie sprawę, na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Rzeszowie, ustalił i zważył co następuje :

Na wstępie wypadnie przypomnieć, że w apelacji powoda K. P. od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 15 grudnia 2017r. został sformułowany jeden zarzut a mianowicie zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 36² k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż pozwanemu przysługiwało prawo do jednostronnego cofnięcia powodowi zwolnienia z obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia, a tym samym wezwaniu powoda do podjęcia obowiązków, gdy tymczasem takiego wywodu z przedmiotowego przepisu wywieść nie można. Zarzut ten został podtrzymany przez powoda w ponownym rozpoznawaniu sprawy przez sąd odwoławczy. Tymczasem, powyższa kwestia została jednoznacznie wyjaśniona w zapadłym w niniejszej sprawie wyroku Sądu Najwyższego z 5 września 2019r. Z orzeczenia tego mianowicie wynika, że pracodawca, który skorzystał z przysługującego mu na podstawie art. 36² k.p. uprawnienia zwolnienia pracownika z obowiązku pracy może cofnąć takie zwolnienie bez zgody pracownika, gdyż działania takie mieszczą się w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i odwołanie takiego zwolnienia nie mogą być kwalifikowane jako oświadczenia woli z konsekwencjami wynikającym z art. 61 §1 kc gdyż stoi temu na przeszkodzie sprzeczność z zasadami prawa pracy. Zatem oczywistym jest, że w okolicznościach faktycznych jakie miały miejsce w niniejszej sprawie pozwany pracodawca mógł cofnąć udzielone powodowi zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i nie potrzebował zgody na takie działanie ze strony powoda. Idąc dalej Sąd Najwyższy zaznaczył, że w sytuacji odwołania uprzednio udzielonego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, pracodawcy – również w ramach władztwa kierowniczego – przysługiwało prawo udzielenia powodowi w okresie wypowiedzenia niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zatem na obecnym etapie postępowania przed Sądem Okręgowym – idąc za wskazówkami Sądu Najwyższego – koniecznym było przesądzenie czy wola pracodawcy cofnięcia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielenia urlopu w okresie wypowiedzenia została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów.

Jak wynika z niespornych ustaleń faktycznych powód będąc w okresie wypowiedzenia na skutek oświadczenia złożonego mu przez pracodawcę w dniu 3 lutego 2017r. był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W tym też czasie pozwany sporządził w dniu 8 marca 2017r. pismo zawierające jedynie jedno zdanie - „ w okresie od dnia 09.03.2017r. do dnia 31.05.2017r. udzielam Panu urlopu wypoczynkowego”. Zatem należy odpowiedzieć na pytanie czy taka formuła może być uznana za poinformowanie powoda, iż pracodawca cofa zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z dniem 7 marca 2017r. i od dnia 9 marca 2017r. udziela mu urlopu wypoczynkowego, z którego powód ma obowiązek skorzystać.

W ocenie Sądu Okręgowego pismo pozwanego z 8 marca 2017r., nawet w tak skróconej formule może być uznane za jednoznaczne polecenie pracodawcy skierowane do powoda zaprzestania korzystania z udzielonego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z dniem 8 marca 2017r. z równoczesnym poleceniem rozpoczęcia korzystania z urlopu wypoczynkowego od dnia 9 marca 2017r. Należy zauważyć, że powód nie był szeregowym pracownikiem strony pozwanej ale pracował jako zastępca dyrektora ds. administracyjno – ekonomicznych, posiada wyższe wykształcenie ekonomiczne, ma ukończone studia podyplomowe w kierunku menedżerskim, ma doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych. Powód jako osoba po części odpowiedzialna też za finanse pracodawcy (wszak zajmował stanowisko zastępcy dyrektora do spraw administracyjno – ekonomicznych) wiedział też, iż zasadą jest wykorzystywanie przez pracowników w okresie wypowiedzenia okresów dotychczas nie wykorzystanego a przysługującego urlopu wypoczynkowego, tak aby nie narażać się na konieczność wypłaty ekwiwalentu. Dysponowanie taką wiedzą przyznał też powód w czasie uzupełniającego przesłuchania przez Sądem Okręgowym (k. 170), bezsprzecznie więc mógł spodziewać się uzyskania takiego polecenia w okresie swojego wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt, że na ogół polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego składane jest wraz z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozostaje bez znaczenia gdy weźmie się pod uwagę, iż pracodawca ma prawo wydawania pracownikowi poleceń mieszczących się w jego kompetencji w dowolnym czasie trwania stosunku pracy, zaś na zaległy urlop wypoczynkowy może skierować pracownika w dowolnym momencie okresu wypowiedzenia. Równocześnie poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe powoda przekonują, że polecenia pracodawcy do niego kierowane nie musiały być formułowane w sposób jakiego należałoby wymagać przy ich kierowaniu do szeregowego pracownika i niewątpliwie gdyby powód zapoznał się z treścią skierowanego do niego pisma pracodawcy, miałby możliwość jednoznacznego stwierdzenia, że od dnia 9 marca 2017r. nie jest już w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy a korzysta z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego. Pismo pozwanego – mimo lakoniczności – pozwalało na zrozumienie jego treści właśnie w taki sposób i na precyzyjne oddzielenie obu okresów.

Również dopuszczalna była forma w jakiej powyższe polecenie pracodawcy zostało przekazane powodowi. Kodeks pracy nie precyzuje w jakiej formie mają być wydawane polecenia dla pracownika, zatem zasadnym jest stwierdzenia, że forma polecenia jest dowolna (por. wyrok SN z 7 lutego 2007 r., I PK 221/06, OSNP 2008/5–6, poz. 67), a wydanie go na piśmie ma jedynie znaczenie dowodowe (dla pracownika, że je otrzymał, a dla pracodawcy, że

zostało wydane). Pozwany wysłał powodowi przedmiotowe polecenie pocztą i taka forma była dopuszczalna, a w sytuacji nieobecności powoda w pracy wręcz oczywista. Jak ustalił Sąd Rejonowy pismo to zostało wysłane pocztą na adres zamieszkania powoda w dniu 9 marca 2017r. i przesyłka została zwrócona stronie pozwanej w dniu 27 marca 2017r. jako niepodjęta po dwukrotnym awizowaniu, przy czym powód widział awiza pocztowe ale nie odbierał korespondencji, z sobie tylko wiadomych przyczyn. Bezsprzecznie znane były powodowi skutki nieodbierania awizowanych przesyłek. Pozwany pracodawca nie miał obowiązku kontaktowania się z powodem nieobecnym w pracy w inny sposób np. droga telefoniczną czy mailową, nawet jeżeli, taki sposób był zwyczajowo stosowany. Wydając polecenie mógł więc skorzystać z formy pisemnej, a pismo doręczyć pocztą.

Jak już przesądzone, polecenie pracodawcy przerwania okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (z równoczesnym poleceniem rozpoczęcia korzystania z urlopu wypoczynkowego) nie jest oświadczeniem woli z konsekwencjami wynikającym z art. 61 §1 k.c. w zakresie konieczności uzyskania zgody na odwołanie oświadczenia, jednakże w zakresie daty, dotarcia polecenia pracodawcy do pracownika możliwym będzie zastosowanie art. 65¹ k.c. , zgodnie z którym do oświadczeń innych niż oświadczenia woli, stosuje się odpowiednio przepisy o oświadczeniach woli. Jak wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 31 grudnia 2018r. (V ACa 1262/17, Lex nr 2613627) hipoteza art. 65¹ k.c. odnosi się do oświadczeń o skutkach materialnoprawnych, czyli stanowiących informację o określonym stanie rzeczy, których złożenie ma wpływ na powstanie, ustanie czy treść praw i obowiązków prywatnoprawnych. Tak właśnie dzieje się z poleceniem pracodawcy, które mieści się w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy i w sytuacji skierowania takiego polecenia do pracownika tj. odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uaktualnia obowiązek pracownika do świadczenia pracy lub do wykorzystania urlopu wypoczynkowego – jak w okolicznościach niniejszej sprawy. Zatem powód, do którego pozwany pracodawca skierował polecenie – jak już wskazano czytelne i jasne – rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego miał możliwość zapoznania się z tym poleceniem i właściwego zrozumienia go, gdyby tylko odebrał korespondencję skierowaną na jego adres zamieszkania. Jak wynika z ustaleń faktycznych korespondencja oczekiwała na niego w placówce pocztowej do dnia 27 marca 2017r. i do tego dnia mógł się z poleceniem pracodawcy zapoznać. W ocenie Sądu Okręgowego, o ile jak wyjaśnił Sąd Najwyższy do czynności z art. 36² k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.p., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. – to w kwestii dotarcia polecenia pracodawcy do pracownika możliwe jest odpowiednie zastosowanie przez art. 300 k.p. przepisu art. 61 §1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 65¹ k.c.

Reasumując, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że wola pozwanego Klinicznego Szpitala Wojewódzkiego Nr (...) w R. cofnięcia zwolnienia powoda K. P. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz udzielenia urlopu w okresie wypowiedzenia została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów, a stan ten uaktualnił się z dniem 27 marca 2017r. Poczynając od tej daty powód korzystał więc z urlopu wypoczynkowego, co trafnie ustalił Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok.

Zarzuty wywiedzione przez skarżącego w apelacji okazały się nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Okręgowy uznał apelację powoda K. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 15 grudnia 2017r. za bezzasadną i podlegała ona oddaleniu stosownie do art. 385 kpc. Orzekając o kosztach Sąd Okręgowy miał na uwadze wartość przedmiotu sprawy oraz koszty poniesione przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym i przed Sądem Najwyższym, przy czym podstawę orzeczenia stanowiły przepisy art. 108 §1 kpc w zw. z art. 98 kpc oraz §10 ust.1 pkt 1 i ust.4 pkt 1 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 i §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015/1800 ze zm.).