

Okres wypowiedzenia a urlop wypoczynkowy Anna Hadasik, [prawnik Wrocław](#), Rödl & Partner

Zobowiązanie pracownika do wykorzystania pozostałego urlopu wypoczynkowego w wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zawierać dokładne określenie jego wymiaru i granic czasowych. W przeciwnym razie udzielenie przez pracodawcę urlopu może być nieskuteczne.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2017 r., III PK I PK 40/16.

Powód był zatrudniony w S. Sp. z o.o. na stanowisku dyrektora zakładu od 5 maja 2005 r. W związku z uchwałą o likwidacji tej spółki, w październiku 2012 r. kończyła ona swoją działalność. W związku z tym osoby w niej zatrudnione 2 października 2012 r. przeszły do nowo utworzonej Se. Sp. z o.o., rozwiązując jednocześnie łączące je z S. Sp. z o.o. umowy. Także powód od października 2012 r. został zatrudniony w nowej spółce - na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie została z nim jednak rozwiązana umowa o pracę łącząca go z likwidowaną spółką, w związku z czym pozostawał on jedyną osobą zatrudnioną w tym podmiocie. Umowę tę wypowiedziano mu dopiero 18 stycznia 2013 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację pracodawcy. Jednocześnie powód został zobowiązany do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za lata 2011 i 2012 oraz z roku bieżącego w łącznym wymiarze 38 dni.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w roku 2013 nie była już prowadzona produkcja przez S. Sp. z o.o. w likwidacji. Powód brał udział w czynnościach likwidacyjnych, podejmował rozmowy telefoniczne i prowadził korespondencję elektroniczną z kontrahentami, a także uczestniczył w spotkaniach. Utworzył karty ewidencji czasu pracy i obecności za miesiące marzec, kwiecień i maj 2013 r., z których wynikało, że codziennie był obecny w pracy w S. Sp. z o.o. w likwidacji. Dokumenty te nie zostały jednak przez nikogo zatwierdzone ani potwierdzone niczym podpisem. Od października 2012 r. do końca sierpnia 2013 r. powód pełnił także funkcję dyrektora spółki Se., będąc w niej zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

We wskazanym okresie powód zasadniczo był dostępny na miejscu w siedzibie spółki Se. i wykonywał pracę na rzecz tego podmiotu.

W związku z tym powód żądał zasądzenia od pozwanej S. Sp. z o.o. w likwidacji m.in. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, odprawy pieniężnej i sprostowania świadectwa pracy. Sąd rejonowy oddalił powództwo, podnosząc, że odprawa nie należy się powodowi z uwagi na niespełnienie przesłanek jej wypłaty, zawartych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Podkreślił, że zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zobowiązanie powoda do wykorzystania jego urlopu w okresie wypowiedzenia było dla niego wiążące, a podejmowanych od marca do maja 2013 r. czynności na rzecz pracodawcy S. Sp. z o.o. nie sposób utożsamiać z wykonywaniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Podniesiono ponadto, że skoro powód był już w tym czasie zatrudniony i świadczył pracę na rzecz innego podmiotu, to nie mógł pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Sąd oddalił także żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Z rozstrzygnięciem nie zgodził się powód i wniósł apelację do sądu okręgowego. Ten zaś uznał większość wystosowanych przez niego zarzutów za nieuzasadnione, dzieląc tym samym pogląd SR i zmieniając zaskarżony wyrok jedynie w części.

W odpowiedzi powód wniósł skargą kasacyjną, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację, zarzucając mu m.in. przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie spełnia przesłanek uprawniających do świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas gdy w chwili rozpoczęcia procedury zwolnień S. Sp. z o.o. zatrudniała stosowną liczbę pracowników (30 - 40 osób).

Zakwestionował również przyjętą przez sąd tezę, że w okresie urlopu wypoczynkowego pracownik może wykonywać obowiązki na rzecz pracodawcy wynikające ze stosunku pracy oraz, że udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia

umowy o pracę może polegać na tym, że pracodawca, nie kierując żadnej informacji do pracownika, po zakończeniu okresu wypowiedzenia arbitralnie decyduje, w jakim okresie trwającego wypowiedzenia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy. Skarga ta została częściowo uwzględniona przez Sąd Najwyższy.

KOMENTARZ EKSPERTA

Anna Hadasik, prawnik, Rödl & Partner

Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w przypadku rozwiązywania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Ustawa rozróżnia zwolnienia grupowe oraz indywidualne, w zależności od liczby zwalnianych w danym okresie osób. Należy podkreślić, że stosuje się ją wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Jeśli więc pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, ustawa nie ma zastosowania i tym samym zwalnianemu pracownikowi nie przysługuje odprawa.

W sprawie powód stał na stanowisku, że przy rozstrzygnięciu należy wziąć pod uwagę limit zatrudnienia z początku października 2012 r., gdy zatrudnionych było jeszcze ponad 20 pracowników. Z poglądem tym nie można się w żaden sposób zgodzić. Ustawodawca nie wskazuje co prawda, na jaki dzień należy liczyć stan załogi, jednak w literaturze podnosi się datę przeprowadzenia konsultacji.

Odnosi się to tylko do zwolnień grupowych i zawodzi w przypadku zwolnień indywidualnych. W takim bowiem przypadku dopiero w momencie wręczenia wypowiedzenia pracodawca manifestuje swój zamiar rozwiązania umowy o pracę – chyba, że wymagana jest konsultacja. W związku z tym stwierdzić należy, że stan zatrudnienia w przypadku zwolnień indywidualnych należy mierzyć na dzień wręczenia wypowiedzenia.

Tym samym nie można uznać, że na dzień złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, tj. kilka miesięcy po przeprowadzeniu procedury zwolnień grupowych, S. Sp. z o.o. zatrudniała co najmniej 20 pracowników.

Drugim z zagadnień, nad którym pochylił się Sąd Najwyższy, była dopuszczalność zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu, nie określając przy tym ścisłego terminu jej realizacji. Sąd trafnie podniósł, że urlop wypoczynkowy udzielany jest przez pracodawcę, w konkretnych dniach. W związku z tym pracownik, jako adresat oświadczenia woli pracodawcy, musi mieć możliwość odtworzenia informacji, w jakie dni urlop otrzymał.

W okresie wypowiedzenia pracodawca może polecić wykorzystanie urlopu w konkretnym terminie, a pracownik takim poleceniem jest związany. Przesunięcie lub odwołanie tego urlopu może nastąpić tylko w konkretnych, wskazanych przez ustawę przypadkach. To związanie pracodawcy i pracownika ustaleniami w zakresie urlopu możliwe jest jednak tylko wtedy, gdy skonkretyzowane będą dni, w których udzielono urlopu. Polecenie wykorzystania urlopu, bez wskazania jego konkretnych granic czasowych w dniach, nie jest wystarczające do tego, by stwierdzić czy został on udzielony prawidłowo. Dodatkowo interpretacji należałoby poddać oświadczenie woli pracodawcy, by móc ustalić, czy pracodawca rzeczywiście chciał udzielić urlopu w konkretnym terminie, a jeśli tak to, czy pracownik mógł odtworzyć i zrozumieć jego decyzję.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu nie pochylił się niestety nad kwestią wykonywania przez pracownika w okresie urlopu pojedynczych czynności zawodowych, pozostawiając to zagadnienie do rozstrzygnięcia po wcześniejszym ustaleniu, czy doszło do prawidłowego udzielenia powodowi urlopu. Wskazał jedynie, że nie dochodzi do przerwania urlopu wypoczynkowego poprzez podjęcie przez pracownika czynności zawodowych samowolnie, bez polecenia pracodawcy.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/301199992-Okres-wypowiedzenia-a-urlop-wypoczynkowy.html>