

**Uchwała z dnia 20 sierpnia 1997 r.  
III ZP 26/97**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Renaty A. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Huty "B." w B. o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 20 sierpnia 1997 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach postanowieniem z dnia 15 maja 1997 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC

Czy pracownikowi przechodzącemu na przestrzeni roku kalendarzowego na emeryturę lub rentę, mającemu ustalone prawo do urlopu w pełnym wymiarze, który nie podejmuje po przejściu na emeryturę lub rentę w tymże roku kalendarzowym pracy u innego pracodawcy przysługuje w razie nie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub w części ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w całości lub części w wysokości odpowiadającej wymiarowi urlopu za cały rok lub jego niewykorzystanej części czy też w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**W przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego nabytego w pełnym wymiarze (art. 153 § 3 KP) pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy, także w sytuacji, gdy nastąpiło to w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (art. 171 § 1 KP w związku z art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP).**

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

Powódka Renata A. wniosła przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Huty "B." w B. pozew o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący w roku kalendarzowym, w którym przeszła na emeryturę. Powódka pozostawała w zatrudnieniu do dnia 31 stycznia 1997 r., a od 1 lutego 1997 r. uzyskała świadczenie emerytalne. Pracodawca udzielił powódce w 1997 r. 3 dni urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu jednego miesiąca zatrudnienia w tym roku. Powódce przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni roboczych. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bytomiu wyrokiem z dnia 5 marca 1997 r. [...] zasądził na rzecz powódki kwotę 529,85 zł tytułem ekwiwalentu za pozostałą część niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka z dniem 1 stycznia 1997 r. nabyła prawo do urlopu w pełnym wymiarze 26 dni roboczych. Odmowa udzielenia jej urlopu w tym wymiarze nie była uzasadniona kolizją z planem urlopów. Powódka przechodząc na emeryturę nie będzie miała możliwości skorzystania z pozostałej części urlopu u kolejnego pracodawcy, gdyż nie zamierza podjąć pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach rozpoznając apelację strony pozwanej od tego wyroku przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Wojewódzki już na wstępie zaznaczył, iż uważa wykładnię Sądu Rejonowego za prawidłową. Sąd drugiej instancji ocenia, że celem wprowadzenia przepisu art. 155<sup>1</sup> § 1 KP było korzystniejsze uregulowanie sytuacji tych pracowników, którzy podejmują pracę u innego pracodawcy w ciągu danego roku kalendarzowego, pozwalające na wykorzystanie u niego urlopu wypoczynkowego w naturze. Według Sądu Wojewódzkiego nie budzi wątpliwości, że pracownik prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego nabywa z dniem 1 stycznia danego roku. Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 KP dotyczy więc jedynie sposobu realizacji tego prawa i tylko w wypadku, gdy pracownik podejmuje pracę u innego pracodawcy, a nawet tylko wtedy, gdy pracownik dokona wyboru pomiędzy ekwiwalentem za niewykorzystany urlop u pierwszego pracodawcy, a możliwością rezygnacji z tego ekwiwalentu i wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego u następnego pracodawcy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego do takich twierdzeń prowadzi przede wszystkim argument, że przepisy art. 171 i 161 KP nie uległy zmianie. Pracodawca jest więc obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Według Sądu, gdyby zamiarem ustawodawcy było przyznanie pracownikowi jedynie ekwiwalentu za część niewykorzystanego urlopu u danego pracodawcy stosownie do ilości miesięcy u niego przepracowanych w ciągu roku, to musiałby ulec zmianie przepis art. 171 § 1 KP. Przez art. 155<sup>1</sup> § 1 KP nie została natomiast zmieniona zasada, że pracownik nabywa u danego pracodawcy prawo do urlopu w pełnym wymiarze w dniu 1 stycznia tego roku, a realizacja tego prawa w razie niewykorzystania urlopu w naturze jest dokonywana przez ekwiwalent pieniężny. Zdaniem Sądu drugiej instancji pogląd, że pracownikowi przysługuje ekwiwalent proporcjonalny do okresu przepracowanego w tym roku, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie podejmuje innej pracy, byłby do obronienia tylko wtedy, gdyby pracownikowi przysługiwało prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w tym roku. Tak według Sądu Wojewódzkiego nie jest. Sąd ten nadto argumentuje, że nie można różnicować pracowników na tych, którym pracodawca przed rozwiązaniem stosunku pracy udzielił całego urlopu i tych, którym mimo ich wniosku urlopu w takim wymiarze nie udzielił. Zdaniem Sądu nie można też uzależniać prawa do ekwiwalentu od tego czy urlop był umieszczony w planie urlopów, skoro ma on tylko znaczenie porządkowe i nieskorzystanie z urlopu w okresie zaplanowanym nie powoduje utraty prawa. Mimo tych jednoznacznie przedstawionych poglądów Sąd Wojewódzki uznał, że zachodzą w sprawie poważne wątpliwości prawne. Sąd wyjaśnia, że skłaniają go do tego poglądy przedstawione "ostatnio w literaturze oraz szeregu wypowiedziach praktyków jakoby pracownikom przechodzącym na emerytury i renty przysługuje tylko ekwiwalent za urlop w części proporcjonalnej do okresu przepracowanego u danego pracodawcy".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) nadano nowe brzmienie szeregu przepisom dotyczącym urlopu wypoczynkowego. Między innymi wprowadzono nową regulację w art. 155<sup>1</sup> KP. Na tle tego przepisu powstało wiele wątpliwości, w tym także zagadnienie przedstawione przez Sąd drugiej instancji. W dotychczas przedstawionych w literaturze poglądach zdecydowanie dominuje wykładnia, według której w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi u dotychczasowego pracodawcy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu u niego przepracowanego. W przypadku niewykorzystania urlopu w wyższym (np. w pełnym) wymiarze pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi proporcjonalnemu (por. np. E. Gienieczko "Urlop przed emeryturą" Rzeczpospolita 1997 nr 53, M. Łajeczek "Urlop wypoczynkowy od 1997 roku (art. 152-173)" Prawo Pracy 1997 nr 4 s. 3-12, E. Wichrowska-Janikowska "Urlop proporcjonalny" Rzeczpospolita z dnia 25 lutego 1997 r., J. Strusińska-Żukowska "Urlop proporcjonalny" Prawo Pracy 1997 nr 5 s. 3-8, E. Chmielek-Łubińska "Urlopy wypoczynkowe-Nowe uregulowania od stycznia 1997 r." Biblioteczka Pracownicza nr 69 W-wa 1997 s. 39 i n., pismo Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej PP.053-3459/97 z dnia 28 marca 1997 r.; odmiennie: J. Pasieka "Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy" Prawo Pracy 1997 nr 7 s. 16-17).

Sąd Wojewódzki przedstawił szereg argumentów prowadzących do innego poglądu. Mają one ważne znaczenie, ale nie można ich podzielić. Celem wprowadzenia przepisu art. 155<sup>1</sup> KP nie było polepszenie sytuacji pracownika zmieniającego miejsce pracy, lecz inne uregulowanie obowiązków pracodawców w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego. W miejsce obowiązku dotychczasowego pracodawcy udzielenia pracownikowi całego urlopu wypoczynkowego nabytego z kolejnym rokiem pracy, obciążono go obowiązkiem udzielenia pracownikowi urlopu w stosunku do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Każdy pracodawca odpowiada więc tylko za tę część urlopu, która dotyczy zatrudnienia u niego. Inaczej mówiąc nie ma obowiązku udzielenia urlopu w wymiarze odpowiadającym okresowi, który przekracza okres zatrudnienia u niego, a więc w zakresie związanym z zatrudnieniem u innego pracodawcy lub w ogóle pozostawaniem bez pracy. Jest to związane ze zmianami dotyczącymi podmiotów zatrudniających (w miejsce dominującej własności państwowej powstała sytuacja, w której pracodawcy prywatni nie powinni być zobowiązani do świadczeń nie związanych z zatrudnieniem u nich). Wynika to także z istoty urlopu wypoczynkowego, który powinien służyć regeneracji sił pracownika, jest więc związany ze świadczeniem pracy w określonym czasie.

Nie można większego znaczenia przypisać brakowi zmian w przepisach art. 161 i 171 KP. Art. 161 ustanawia obowiązek udzielenia urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, ale nie stwarza on roszczenia o udzielenie tego urlopu w konkretnym terminie, np. w okresie wypowiedzenia. Natomiast przepis art. 171 KP nie ma większego znaczenia dla rozpatrywanego zagadnienia, gdyż nie budzi wątpliwości, że prawo do ekwiwalentu jest wtórne względem prawa do urlopu. Przysługiwanie prawa do ekwiwalentu jest zależne od istnienia prawa do urlopu w momencie rozwiązania

stosunku pracy, a wysokość ekwiwalentu zależy od wymiaru przysługującego urlopu. Inaczej mówiąc ekwiwalent za niewykorzystany urlop należy się w wymiarze zależnym od wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego. Istota zagadnienia sprowadza się więc do oceny w jakim wymiarze przysługuje pracownikowi urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego.

Rację ma Sąd drugiej instancji podnosząc, że zgodnie z przepisem art. 153 § 3 KP pracownik nabywa prawo do kolejnych urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym zatrudnienia. Oznacza to, że w dniu 1 stycznia danego roku, pracownik pozostający w zatrudnieniu nabywa prawo do kolejnego urlopu w pełnym wymiarze wynikającym z posiadanego stażu pracy. Przepis ten ustanawia jednak pewną zasadę i nie może być rozumiany jako ustanawiający normę nie zawierającą wyjątków. Przepis ten przede wszystkim musi być interpretowany w połączeniu z przepisem art. 155<sup>1</sup> KP, który ma niewątpliwie szczególny charakter, gdyż reguluje specyficzną sytuację polegającą na rozwiązaniu stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego. Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia ma więc interpretacja art. 155<sup>1</sup> KP. Faktycznie przepis ten może sprawiać wrażenie, że reguluje uprawnienia urlopowe w przypadku zmiany pracodawcy (rozwiązania jednego stosunku pracy i nawiązania drugiego w ciągu danego roku kalendarzowego). Inaczej mówiąc można (tak jak czyni to Sąd drugiej instancji) twierdzić, że przepis ten ma zastosowanie tylko w przypadku rozwiązania jednego i nawiązania drugiego stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego. Taka interpretacja tego przepisu nie jest jednak prawidłowa. Owszem, przepis ten dotyczy także takiej sytuacji, ale nie znaczy to, że jego poszczególne regulacje są ze sobą związane w sposób niepodzielny. Nie może on być odczytany jako regulujący uprawnienie urlopowe u dotychczasowego pracodawcy tylko wtedy, gdy dochodzi do zatrudnienia u nowego pracodawcy. W takiej wykładni praktycznie ograniczałby się on tylko do rozwiązania stosunku pracy i nawiązania nowego w ramach tzw. porozumienia pracodawców. Tylko wówczas jest praktycznie możliwa ocena, że równocześnie następuje rozwiązanie jednego i nawiązanie drugiego stosunku pracy. W występujących z reguły sytuacjach dochodzi do rozwiązania jednego stosunku pracy, a nawiązanie kolejnego jest zdarzeniem niepewnym, zależnym od różnego rodzaju okoliczności, w tym przede wszystkim od woli pracownika. Przepis art. 155<sup>1</sup> KP należy więc rozumieć jako regulujący uprawnienia urlopowe w ramach dotychczasowego i kolejnego stosunku pracy. Normy art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP i 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 KP są niezależne. Art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 reguluje uprawnienia pracownika i obowiązki pracodawcy w zakresie urlopu wypoczynkowego u dotychczasowego pracodawcy, a przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 KP u następnego pracodawcy, o ile oczywiście w ciągu danego roku kalendarzowego dojdzie do nawiązania nowego stosunku pracy.

Wykładnia językowa przepisu art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP (a ta powinna być decydująca) prowadzi do jednoznacznego wniosku, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, u dotychczasowego pracodawcy przysługuje pracownikowi urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w tym roku u tego pracodawcy. Przepis ten jako szczególny modyfikuje normę art. 153 § 3 KP i należy go odczytywać w ten sposób, iż pracownik uzyskuje prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze z dniem 1 stycznia danego roku, chyba że w roku tym dochodzi do ustania stosunku pracy, a wtedy przysługuje mu prawo do urlopu tylko w

wymiarze proporcjonalnym. Wynika to wyraźnie z końcowego fragmentu tego przepisu. Zgodnie z nim pracownikowi przysługuje prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym, chyba że wykorzystał już urlop w wymiarze "przysługującym", a więc wymiarze wynikającym z art. 153 § 3 KP. Jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu w wymiarze "przysługującym" (wynikającym z art. 153 § 3 KP), to w razie ustania stosunku pracy w danym roku kalendarzowym prawo do tego urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP zostaje ograniczone w zakresie jego wymiaru w sposób określony w tym przepisie. Sąd Najwyższy nie ocenia kwestii związanych z udzielaniem urlopu w pełnym wymiarze, a zwłaszcza uprawnień pracownika do tego i obowiązków pracodawcy w tym zakresie, gdyż nie jest to przedmiotem rozpatrywanego zagadnienia. Natomiast należy stwierdzić, że jeżeli nie doszło do wykorzystania w naturze urlopu w wymiarze przysługującym lub nawet wyższym, to w sytuacji opisanej w art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP, prawo do urlopu zostaje ograniczone do wymiaru proporcjonalnego. W razie rozwiązania stosunku pracy bez wykorzystania takiego proporcjonalnego urlopu, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości odpowiadającej urlopowi proporcjonalnemu do okresu przepracowanego u dotychczasowego pracodawcy.

Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP nie rozróżnia poszczególnych sytuacji ze względu na sposób rozwiązania stosunku pracy i zamiar pracownika co do podjęcia kolejnego zatrudnienia. Nie ma więc podstaw prawnych, aby w tym zakresie wyróżniać i odmiennie traktować rozwiązanie stosunku pracy związane z uzyskaniem przez pracownika uprawnień emerytalnych. Mimo uzyskania prawa do emerytury możliwe jest podjęcie nowego zatrudnienia. Przede wszystkim jednak uprawnienia pracownika i obowiązki pracodawcy wynikające z art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP są niezależne od tego czy pracownik zamierza podjąć nowe zatrudnienie. Nie jest więc możliwe uznanie (tak jak proponuje Sąd drugiej instancji) aby działanie tego przepisu ograniczać do sytuacji, w której pracownik zamierza podjąć nowe zatrudnienie. Byłoby to wprowadzeniem do treści przepisu regulacji w nim nie występujących. Prowadziłoby to do uznania, że przepis ten ma zastosowanie w sytuacjach niepewnych, zależnych od woli pracownika (często zmiennej).

Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 KP oczywiście różnicuje uprawnienia pracownika w zależności od tego czy do momentu rozwiązania stosunku pracy wykorzystał on już urlop w naturze w przysługującym mu wymiarze (wynikającym z art. 153 § 3 KP, a nawet wyższym), czy też nie wykorzystał. Wynika to jednak wprost z jego treści. Jeżeli więc w momencie ustania stosunku pracy pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym, to taki wymiar urlopu musi zostać uwzględniony przy ocenie wysokości przysługującego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Prowadzi to do udzielenia odpowiedzi jak w sentencji uchwały.

=====