

Wyrok z dnia 24 lutego 1998 r.

I PKN 542/97

1. W sporze dotyczącym treści pisemnego wniosku pracownika o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego oraz adnotacji uczynionej na tym wniosku przez pracodawcę nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków lub z przesłuchania stron (art. 473 KPC).

2. Rozwiązanie przez pracodawcę bezterminowej umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wsteczną datą rodzi dla pracownika roszczenia określone w art. 56 KP.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Marzeny J. przeciwko Marii S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 19 czerwca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Pragi wyrokiem z dnia 21 stycznia 1997 r. [...] przywrócił powódkę Marzenę J. do pracy na poprzednich warunkach w zakładzie „M.-A. - Krawiectwo Konfekcyjne” w W., stanowiącym własność pozwanej Marii S., ustalając też, że powódka po urodzeniu dziecka w dniu 25 kwietnia 1996 r. korzystała przez 112 dni z urlopu macierzyńskiego, a następnie przebywała na 3-letnim urlopie wychowawczym oraz zasądając od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 16 marca do dnia 25 kwietnia 1996 r. kwotę 333 zł z ustawowymi odsetkami, od dnia 21 stycznia 1997 r. do dnia zapłaty. Natomiast w odniesieniu do roszczenia o zasiłek macierzyński i ewentualnie o zasiłek wychowaw-

czy Sąd uznał się niewłaściwym i sprawę w tym zakresie przekazał do rozpoznania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w W. Rozstrzygnięcie to Sąd Pracy oparł na ustaleniu następującego stanu faktycznego.

Powódka Marzena J. była zatrudniona w zakładzie pozwanej Marii S. od dnia 1 sierpnia 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony przy obsłudze guzikarki w zakładowej wykańczalni. W marcu 1996 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego, wystawionego do dnia 15 marca 1996 r. Była wówczas w zaawansowanej ciąży, a termin porodu został przez lekarza określony na 25 kwietnia 1996 r. W dniu 13 marca 1996 r. powódka przybyła do zakładu w celu złożenia wniosku o urlop wypoczynkowy, który chciała wykorzystać bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, tj. od 18 do 31 marca 1996 r. Pomimo złego samopoczucia, powódka nie chciała korzystać z dalszego zwolnienia lekarskiego. We wniosku o marcowy urlop wypoczynkowy, pomyłkowo oznaczyła jednak jego okres, jako 18-31.IV.1996 r.

Pracodawczyni wyraziła zgodę na urlop, zatrzymała wniosek urlopowy, a po pewnym czasie - gdy powódka korzystała już z urlopu - umieściła na nim adnotację, że „wyraża zgodę na udzielenie urlopu wypoczynkowego od 18.IV. do 30.IV.96 r.”, przy czym oznaczenie końcowej daty urlopu powódki zostało w jej podaniu poprawione z „31.IV.” na „30.IV.”. W rozmowie stron w dniu 13 marca 1996 r. nikt inny nie uczestniczył. Po zakończeniu urlopu wypoczynkowego w dniu 31 marca 1996 r., powódka uzyskała zwolnienie lekarskie od 1 do 15 kwietnia 1996 r., które przekazała pracodawcy pocztą. Pismem z dnia 10 kwietnia 1996 r. pozwana wezwała powódkę do usprawiedliwienia nieobecności w pracy po dniu 15 marca 1996 r. Powódka stała się w zakładzie i wyraziła zdziwienie, że w okresie objętym urlopem wypoczynkowym stawia się jej zarzut nie usprawiedliwionej absencji w pracy. Pozwana oświadczyła wówczas, że urlop miał być wykorzystany w kwietniu, wobec czego „zwalnia powódkę”. Po pewnym czasie powódka otrzymała pocztą pismo z dnia 17 kwietnia 1996 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 16 marca 1996 r. „z powodu opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia od 16.III.1996 r. do chwili obecnej”. Wspomniane pismo nie zawierało pouczenia o terminie i trybie odwołania się do sądu, wobec czego pozew o przywrócenie do pracy powódka złożyła dopiero w dniu 12 czerwca 1996 r. Powódka urodziła dziecko w dniu 25 kwietnia 1996 r., tj. w przewidywanym przez lekarza terminie. Od dnia 18 marca 1996 r. powódka, zarabiająca w zakładzie pozwanej 325 zł miesięcznie, nie otrzymała żadnych świadczeń pracow-

nicznych. Od dnia porodu nie jest też w stanie podjąć pracy ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem.

Sąd Rejonowy ocenił, że jest nieprawdopodobne, aby pozostając w zaawansowanej ciąży na zwolnieniu lekarskim do 15 marca 1996 r., powódka facygowała się w dniu 13 marca 1996 r. do zakładu tylko po to, aby prosić o urlop, który miałyby wykorzystywać dopiero za 35 dni. Poza tym dzień 18 marca 1996 r. był poniedziałkiem, podczas gdy dzień 18 kwietnia przypadał we czwartek, a byłoby zadziwiające, gdyby powódka chciała rozpocząć urlop wypoczynkowy w drugiej połowie tygodnia. Dlatego Sąd pierwszej instancji przyjął, że wniosek o udzielenie urlopu w kwietniu był jedynie pisarską pomyłką, którą w pełni tego świadoma pozwana wykorzystała dla szybkiego, radykalnego i nie związanego z żadnymi kosztami pozbycia się z zakładu kobiety w ciąży. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom pozwanej, a także świadków: Andrzeja S. (męża pozwanej, zeznającego „chaotycznie i niespójnie”), Czesława M. (pozostającego z pozwaną od 10 lat w stosunkach towarzyskich i powiązanego z prowadzoną przez nią firmą więzami gospodarczymi), a także Krzysztofa C. (powiązanego z pozwaną wspólnymi interesami przez małżonkę, która prowadząc własną firmę, dokonuje zakupów w firmie pozwanej). W tych okolicznościach Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana nie miała żadnych podstaw do uznania, iż powódka po dniu 15 marca 1996 r. nie świadczyła pracy bez usprawiedliwienia, a tym samym do niezwłocznego rozwiązania z nią umowy o pracę z zawinionych przyczyn, nie mówiąc już o rozwiązaniu umowy ze wsteczną datą. Wobec tego z powołaniem się na przepisy art. 45 § 1 i 47 § 1 KP Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas od 16 marca do 25 kwietnia 1996 r. Powódka została też pozbawiona uprawnień do urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego, chociaż bez tego ostatniego urlopu powódka nie ma praktycznej możliwości zrealizowania orzeczenia przywracającego ją do pracy. Dlatego Sąd Rejonowy ustalił równocześnie, że powódka po urodzeniu dziecka w dniu 25 kwietnia 1996 r. korzystała przez 112 dni z urlopu macierzyńskiego, a po nim korzysta z trzyletniego urlopu wychowawczego, zaś sprawę zasiłków macierzyńskiego i opiekuńczego przekazał według właściwości do rozpatrzenia przez ZUS.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 19 czerwca 1997 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w jego pkt 2 i 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 333 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 16 marca do 25

kwietnia 1996 r. pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni oraz ustalił, że po urodzeniu dziecka w dniu 25 kwietnia 1996 r. powódka korzystała przez 112 dni z urlopu macierzyńskiego oraz oddalił apelację w pozostałym zakresie. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Wojewódzki podkreślił, że po zgłoszeniu gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 57 § 4 w związku z art. 48 § 1 KP), powódka może złożyć wniosek o urlop wychowawczy w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem, a pracodawca jest zgodnie z art. 186 KP obowiązany urlop taki udzielić na zasadach określonych w stosownych przepisach wykonawczych. Ustalenie w wyroku Sądu Rejonowego, że powódka po upływie 112 dni urlopu macierzyńskiego korzysta (bez wniosku zgłoszonego pracodawcy) z trzyletniego (okres ten został wyznaczony dowolnie) urlopu wychowawczego było więc niedopuszczalne, a poza tym zbędne.

Co się natomiast tyczy niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów art. 45 i 47 KP, to ten zarzut apelacji jest wprawdzie trafny, ale pozostaje on bez istotnego znaczenia dla oceny zasadności orzeczenia w części dotyczącej przywrócenia powódki do pracy. Jest bowiem bezsporne, że pomimo niepowołania art. 52 KP oraz przepisów dotyczących uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i następne KP), Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy i słusznie stwierdził brak ustawowych przesłanek do dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy. Sąd Rejonowy trafnie wytknął też pozwanej rozwiązanie umowy o pracę ze wsteczną datą, którego to ustalenia skarżąca nie podważa, chociaż okoliczność ta (niezależnie od merytorycznej bezzasadności niezwłocznego rozwiązania umowy) wystarczałaby dla uwzględnienia roszczenia powódki na podstawie art. 56 KP.

Kasację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej, zarzucając naruszenie art. 52 KP przez jego niezastosowanie oraz art. 56 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie, a także mające wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 224, 227, 233 § 1, 245 i 378 KPC przez bezzasadne uznanie sprawy za dostatecznie wyjaśnioną, nierozpoznanie istoty sprawy, niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i nieuznanie dowodowej wartości dokumentu w postaci podania powódki o urlop. Na tej podstawie wnoszący kasację domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa w całości bądź też uchylenia obu wyroków i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że między sentencją i uzasadnieniem wyroku pierwszoinstancyjnego istniała „sprzeczność”, wykluczająca możliwość skontrolowania jego prawidłowości, więc jakiegokolwiek rozstrzygnięcie ze strony Sądu Wojewódzkiego obraca się jedynie w sferze przypuszczeń i domysłów. Niewłaściwe zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisów art. 45 i 47 KP oraz uznanie tego przez Sąd Wojewódzki za nieistotne dla oceny zasadności orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy oznacza, że Sądy obu instancji „nie rozpoznały istoty sprawy”. Wnoszący kasację twierdzi też, że wniosek powódki o urlop wypoczynkowy, na którym znajduje się pisemna akceptacja pracodawcy, jest dokumentem w rozumieniu art. 247 KPC i Sąd Wojewódzki powinien na podstawie art. 245 KPC uznać jego pełną wartość dowodową. Wspomniany dokument wskazuje, że powódka „porzuciła pracę” co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, więc zastosowanie w zaskarżonym wyroku przepisu art. 56 KP było jego „niewłaściwym zastosowaniem”. Bezzasadnie Sąd Wojewódzki uznał też, że rozwiązanie umowy ze wsteczną datą było naruszeniem prawa. W zawiadomieniu o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę pozwana „powołała się na permanentnie istniejący stan opuszczenia pracy od 16 marca 1996 r. do chwili obecnej”, co mogłoby rzutować jedynie na określenie daty ustania stosunku pracy, nie powodując nieważności samego rozwiązania, które jest zgodne z art. 52 KP.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o jej oddalenie. Konstrukcja kasacji sprowadza się bowiem do „apelacyjnego” w swym charakterze zarzutu o sprzeczności ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powódka podniosła też, że pomimo zgłoszenia gotowości podjęcia pracy nie została do niej przywrócona, wobec czego przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy dla Warszawy-Pragi toczy obecnie z pracodawczynią spór o ustalenie istnienia stosunku pracy [...].

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Pomimo zgłoszenia zarzutu naruszenia szeregu przepisów postępowania, wnoszący kasację w ogóle nie wyjaśnia na czym miałyby polegać uchybienie przepisom art. 224, 227 i 233 § 1 KPC. Z uzasadnienia skargi nie wynika w szczególności, jakie to fakty o istotnym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy nie zostały rzekomo wyjaśnione bądź w czym miałyby się wyrażać ewentualne przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału

dowodowego. Skarżąca nie dostrzega przy tym, że Sąd drugiej instancji nie prowadził własnego postępowania dowodowego, więc naruszenia art. 233 § 1 KPC mógłby się co najwyżej dopuścić przez bezkrytyczną akceptację całkowicie dowolnej oceny dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Natomiast zarzut nierozpoznania przez Sądy obu instancji „istoty sprawy” (art. 378 § 2 KPC) opiera się na nieporozumieniu. Zarzutu tego wnoszący kasację używa bowiem jako równoważnego zarzutowi niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów art. 45 i 47 KP, tzn. zastosowania ich wobec roszczeń powódki z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chociaż wspomniane przepisy odnoszą się do sytuacji pracownika dotkniętego bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Tymczasem - jak to słusznie podkreślono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - Sąd Rejonowy ocenił zasadność rozwiązania umowy o pracę dokonanego powódce na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Powołanie jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przepisów art. 45 § 1 i 47 § 1 KP jest w tej sytuacji oczywistą omyłką, która - podobnie jak akceptacja tego orzeczenia przez Sąd Wojewódzki - nie ma nic wspólnego z „nierozpoznaniem istoty sprawy”, a więc z oparciem wyroku na jakiejś błędnej przesłance unicestwiającej żądanie, przez co dalsze rozpoznawanie sprawy i rozstrzygnięcie spornego prawa stawałoby się zbędne.

Wyraźnie chybiony jest wreszcie zarzut naruszenia art. 245 i 247 KPC. Wnoszący kasację nie dostrzegł w szczególności, że przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron nie stosuje się w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 473 KPC). Do kwestionowania dowodowej mocy dokumentu w postaci podania powódki o sporny urlop wypoczynkowy miałyby zresztą Sądy obu instancji - nawet przy braku powołanego przepisu szczególnego - wystarczające upoważnienie w treści art. 257 KPC. Na wspomnianym podaniu „przerobiona” bowiem została końcowa data urlopu: z „31.IV.” na „30.IV.” 96 r. albo odwrotnie. Nawet gdyby założyć, że jest to jedynie „poprawka” dokonana przez powódkę w momencie przygotowywania lub składania pisma, to obowiązkiem pracodawcy w ramach jego powinności dbania o usprawiedliwione interesy pracownika było dokładne wyjaśnienie okresu objętego urlopowym wnioskiem.

Ustalenie Sądu Rejonowego, zaakceptowane następnie przez Sąd drugiej instancji, że manipulacja z końcowym terminem urlopu nastąpiła w zakładzie pozwanej i

miała na celu pozbycie się ciężarnej pracownicy znajduje wystarczające oparcie w zebranych materiale dowodowym i w żadnym razie nie wykracza poza dozwolone ramy jego swobodnej oceny. Ustalenie to przesądza w sposób niejako automatyczny o braku podstaw do zwolnienia powódki z dniem 16 marca 1996 r. bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP „z powodu opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia od 17.III.96 r. do chwili obecnej”. Niezależnie od braku przyczyny tego rozwiązania, jego bezprawność polegała również na dokonaniu go ze wsteczną datą, co samo przez się - jak słusznie zauważył Sąd Wojewódzki - zaktualizowało już wobec powódki roszczenia określone w art. 56 i następnych KP, nawet jeśli skarżąca nie przyjmuje tego do wiadomości.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

Notka

W wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 23, poz. 685) Sąd Najwyższy przedstawił pogląd podobny do tezy drugiej powyższego wyroku, uznając że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jest wadliwe, jeżeli wskazana w nim data rozwiązania umowy o pracę poprzedza dzień złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Odmienne stanowisko Sąd Najwyższy zawarł w publikowanej pod poz. 80 niniejszego zeszytu **uchwale z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98**, przyjmując że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP); złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP).

=====