

Wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r.

I PKN 576/00

Sąd pracy nie jest uprawniony do rozszerzenia zakresu stosowania przepisów wprowadzających płatne urlopy dodatkowe.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Wandy T. i innych przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu „B.” w W. - Mariuszowi Z. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 28 marca 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia-Śródmieścia z dnia 30 września 1999 r. [...] i oddalił powództwa, nie obciążając powódek kosztami postępowania.

U z a s a d n i e

Powódki: Wanda T., Helena T., Marianna W., Danuta S., Halina D., Renata R. i Krystyna R. wniosły pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu „B.” Mariusza Z. w W. o ustalenie uprawnień do urlopu dodatkowego z tytułu zatrudnienia w warunkach zagrożenia gruźlicą.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu wyrokiem z dnia 30 września 1999 r. [...] ustalił, że powódkom przysługuje płatny urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powódki do dnia 1 sierpnia 1998 r. były zatrudnione w [...] Centrum Gruźlicy i Chorób Płuc w W. i przysługiwał im płatny urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Z dniem 1 sierpnia 1998 r. rozwiązano z powódkami umowy o pracę za porozumieniem stron i strona pozwana pozbawiła je prawa do urlopu dodatkowe-

go. Powódki zawarły ze stroną pozwaną nowe umowy o pracę na czas nie określony. W ramach tych umów nadal wykonują pracę w tych samych warunkach zagrożenia gruźlicą oraz na tych samych stanowiskach. Pracownicy innych firm wykonujących prace w [...] Centrum Gruźlicy i Chorób Płuc w W. otrzymują płatny urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo jest uzasadnione. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 1989 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą (Dz.U. Nr 33, poz. 177) pracownikom zatrudnionym na czas nie określony w zakładach pracy lub jednostkach organizacyjnych wymienionych w załączniku do rozporządzenia przysługuje po przepracowaniu jednego roku urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, o przysługiwaniu prawa do dodatkowego urlopu decyduje wykonywanie pracy w tych samych warunkach, to jest w tym samym szpitalu, w którym występuje zagrożenie gruźlicą. Zmiana podmiotu zatrudniającego z państwowego na prywatny nie może być podstawą pozbawienia prawa do urlopu dodatkowego.

Wyrokiem z dnia 28 marca 2000 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że ustalił, iż powódkom dodatkowy urlop przysługuje za lata 1998-1999 oraz oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe o dowód z regulaminu wynagradzania pracowników strony pozwanej, obowiązującego od dnia 1 września 1996 r. oraz z regulaminu pracy. Na ich podstawie Sąd ustalił, iż w tych regulaminach nie wprowadzono dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą. Sąd Okręgowy zważył, że zarzut naruszenia prawa materialnego polegający na błędnej wykładni rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 1989 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą nie jest trafny. Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia i w zakresie zastosowania do strony pozwanej przepisów tego rozporządzenia jego stanowisko nie nasuwa zastrzeżeń. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak poglądu, iż powódki mają prawo do korzystania z dodatkowego urlopu w każdym roku kalendarzowym bezterminowo, dopóki będą zatrudnione w warunkach zagrożenia gruźlicą. Uszło bowiem uwadze Sądu Rejonowego, iż rozporządzenie w sprawie dodatkowych urlopów zostało wydane na podstawie art. 160 KP, który został skreślony na mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie

ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Na mocy art. 22 ustawy o zmianie Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 160 KP przed dniem wejścia w życie przepisów działu siódmego Kodeksu pracy (to jest przed dniem 1 stycznia 1997 r.), w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu, jednak nie dłużej niż do upływu 3 lat od dnia ich wejścia w życie, chyba że wcześniej ustaną warunki uzasadniające korzystanie z płatnych urlopów dodatkowych przez pracowników dotychczas nimi objętych. Skreślenie art. 160 KP było spowodowane innym uregulowaniem trybu i zasad wprowadzania płatnych urlopów dodatkowych z tytułu pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia oraz przeniesieniem zasad udzielania tych urlopów i ich wymiaru do ustalenia w drodze układowej. Jednocześnie w celu przejścia na nowy tryb wprowadzania urlopów dodatkowych dla pracowników korzystających obecnie z takich urlopów na podstawie przepisów wydanych na mocy dotychczasowego upoważnienia zawartego w art. 160 KP przewidziano utrzymanie w mocy tych przepisów do czasu nowego uregulowania w układach zbiorowych pracy, jednak nie dłużej niż do upływu 3 lat od dnia wejścia w życie zmiany Kodeksu. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż skoro u strony pozwanej na drodze układowej nie ustalono zasad wprowadzenia urlopu dodatkowego, to do sytuacji prawnej powódek należy stosować zasady określone w art. 22 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. oraz przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 1989 r. Jednakże przepisy działu siódmego Kodeksu pracy weszły w życie od dnia 1 stycznia 1997 r. Powódki miały więc prawo do dodatkowego urlopu w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie tych przepisów, a więc za lata 1997-1999.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 1989 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą i przyjęcie, że o prawie do urlopu dodatkowego decydują warunki i rodzaj wykonywanej pracy, niezależnie od tego, czy pracodawca jest wymieniony w tym przepisie. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że dla uzyskania prawa do dodatkowego urlopu niezbędne jest zatrudnienie u pracodawcy wymienionego w załączniku do rozporządzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 160 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) Rada Ministrów po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową mogła w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe, gdy było to uzasadnione ze względu na pracę szczególnie uciążliwą albo wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Na podstawie tego upoważnienia zostało wydane rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 maja 1989 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą (Dz.U. Nr 33, poz. 177), które w § 1 stanowiło, że pracownikom zatrudnionym na czas nie określony w zakładach pracy lub jednostkach organizacyjnych zakładów pracy, wymienionych w załączniku do rozporządzenia, przysługiwał, po przepracowaniu jednego roku, płatny urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym, ze względu na pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Treść tego przepisu jednoznacznie ograniczała zakres jego stosowania tylko do pracodawców wymienionych w załączniku do rozporządzenia. Inaczej mówiąc, prawo do tego urlopu nie powstawało z tytułu zatrudnienia u pracodawców nie wymienionych w załączniku do rozporządzenia. O nabyciu prawa do dodatkowego urlopu nie decydowało więc tylko zatrudnienie w określonych warunkach, ale także u konkretnie wskazanych pracodawców. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przepisy przyznające prawo do dodatkowych urlopów muszą być interpretowane ściśle i niedopuszczalna jest ich wykładnia rozszerzająca. Wskazać tu można wyrok z dnia 7 czerwca 1977 r., I PR 33/77 (nie publikowany) dotyczący właśnie dodatkowego urlopu z tytułu pracy w warunkach zagrożenia gruźlicą, według którego przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 1970 r. i zarządzenia Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej oraz Komunikacji z dnia 31 grudnia 1970 r. w sprawie ustalenia wykazu komórek organizacyjnych, których pracownicy są uprawnieni do dodatkowego urlopu ze względu na zagrożenie gruźlicą (M.P. z 1971 r. Nr 3, poz. 21) wyczerpująco wymieniają grupy pracowników, którym dodatkowo urlopy należą się. Przepisy te przesądzą o zasięgu ich stosowania oraz o tym, kiedy stopień zagrożenia gruźlicą z uwagi na warunki pracy w jakich pracownicy są stale zatrudnieni, jest tak znaczny, że wymaga uzupełniającego zabezpieczenia zdrowia pracownika przez przyznanie mu prawa do dodatkowego płatnego urlopu wypoczynkowego. Nie mieści się w uprawnieniach sądu rozciągnięcie uprawnienia do dodatkowego urlopu na grupę pracowni-

ków nie wymienionych w odnośnych przepisach. Podobną wykładnię przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 28 listopada 1966 r., III PO 52/65 (OSNCP 1967 r. z. 3, poz. 48), zgodnie z którą dodatkowe płatne urlopy, ze względu na rodzaj wykonywanej pracy albo na warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, przysługują jedynie pracownikom należącym do poszczególnych grup pracowniczych określonych przez przepisy wykonawcze do art. 10 ustawy o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu. W jej uzasadnieniu stwierdzono między innymi, że przepisy o urloпах dodatkowych mają charakter nie zezwalający na interpretację rozszerzającą. Wyliczenie zakładów pracy i stanowisk roboczych jest wyliczeniem wyczerpującym. Sądy nie mają podstaw do rozciągania tych przepisów na stanowiska nie wymienione w aktach prawnych będących aktami wykonawczymi do przepisów ustawowych. Ścisłe i wyczerpujące normatywne ustalenie stanowisk roboczych uprawniających do krótszego czasu pracy i urloпов dodatkowych powoduje bezprzedmiotowość ustaleń co do tego, czy pracownik zajmujący stanowisko nie wymienione w wykazie pracował w tych samych warunkach, w których pracowali inni członkowie załogi pracowniczej.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela taką wykładnię. Oznacza ona, że powódkom nie przysługuje prawo do dodatkowego urlopu, gdyż pracodawca, u którego są zatrudnione, nie był wymieniony w załączniku do rozporządzenia. Bez znaczenia są warunki, w których powódki świadczyły pracę. Podkreślić należy, że powódki nie przeszły do nowego pracodawcy na podstawie art. 23¹ KP, nie można więc mówić o zachowaniu uprawnień pracowniczych wynikających z zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Z tych względów należało zmienić zaskarżony wyrok na podstawie art. 393¹⁵ § 1 KPC i zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji powództwo oddalić. O kosztach postępowania za wszystkie instancje orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

=====