

Sygn. akt III APa 12/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. W..

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 września 2012 r. sygn. akt VI P 17/10

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. W.. na rzecz powoda W. C. kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO del. Beata Górską SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III APa 12/12

UZASADNIENIE

Powód W. C. wniósł pozew w postępowaniu nakazowym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o zasądzenie kwoty 129.332,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia, tj. od dnia 1 lipca 2010 roku do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu podał, iż w okresie od 1 lipca 2007 roku do 30 czerwca 2010 roku pracował w pozwanej spółce na stanowisku Dyrektora Generalnego. Zgodnie z treścią umowy o pracę przysługiwał mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni roboczych rocznie. W 2009 roku powód wykorzystał 20 dni urlopu, a w 2010 na urlopie nie przebywał wcale. W aneksie do umowy o pracę z dnia 25 listopada 2009 roku pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do

wynagrodzenia na dotychczasowych warunkach. Kwota ekwiwalentu za urlop została wyliczona zgodnie z zasadami wynikającymi z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2 poz. 14 ze zm.; dalej jako „rozporządzenie”).

Nakazem zapłaty wydanym przez Sąd Okręgowy w Gorzowie Wlkp. w dniu 29 października 2010 roku (sygn. akt VI Np 2/10) nakazano pozwanej, aby wypłaciła powodowi kwotę 129.332,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2010 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 10.066,60 złotych tytułem kosztów procesu w tym kwotę 3.600 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości argumentując, iż powód będąc zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w istocie nie był uprawniony do żadnego świadczenia ze stosunku pracy „z uwagi na pozorność jego istnienia”. Twierdziła, że po wejściu w życie aneksu W. C. nie był już w stosunku pracy, gdyż jedynym świadczeniem jakie mu przysługiwało było wynagrodzenie.

Wyrokiem z dnia 10 września 2012 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda W. C. kwotę 129.332,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2010 roku do dnia zapłaty (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.166,60 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych, w tym kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); a ponadto wyrokowi w pkt I, co do kwoty 100.000 złotych, nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że W. C. został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony trzech lat od dnia 1 lipca 2007 roku na stanowisku Dyrektora Generalnego. Powód miał ustalone prawo do urlopu wypoczynkowego w sposób korzystniejszy niż stanowią o tym przepisy Kodeksu pracy, tj. w wymiarze 30 dni w roku kalendarzowym (pkt 1 art. 7 umowy o pracę). W dniu 25 listopada 2009 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym pracodawca za zgodą pracownika zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy do dnia 30 czerwca 2010 roku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na dotychczasowych warunkach zgodnie z umową o pracę. Pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostały bez zmian (pkt 3 i 4 aneksu). W spotkaniu dotyczącym zawarcia aneksu uczestniczyli oprócz powoda i My Lu prokurenta spółki, M. S. dyrektor personalny i J. H. osoba zatrudniona w spółce (...). W czasie spotkania kwestia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie była poruszana. W okresie do dnia 25 listopada 2009 roku powód wykorzystał 20 dni urlopu wypoczynkowego. W 2010 roku z urlopu nie korzystał wcale. W dniu 30 czerwca 2010 roku wydano powodowi świadectwo pracy z którego wynikało, że nie wypłacono mu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz, że w okresie zatrudnienia wykorzystał 15 dni urlopu. W aktach osobowych powoda brak dokumentu, na podstawie którego pozwana spółka skierowała powoda na urlop wypoczynkowy, po dniu 25 listopada 2009 roku. Powód po zawarciu aneksu korzystał ze służbowego samochodu i telefonu. Nie podjął pracy w innej firmie, pozostając do dyspozycji pracodawcy. Na dzień rozwiązania stosunku pracy powód nie wykorzystał 25 dni urlopu, za które przysługiwał mu ekwiwalent w kwocie 129.332,00 złotych. Dyrektor finansowy spółki (...) zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 27 października 2009 roku do dnia 30 kwietnia 2010 roku otrzymał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni.

Sąd Okręgowy w oparciu o treść art. 171 § 1 Kodeksu pracy, a także odwołując się do stanowiska judykatury i doktryny uznał powództwo za uzasadnione. Miał przy tym na względzie, że zgodnie z treścią umowy o pracę z dnia 25 maja 2007 roku i aneksu do tej umowy z dnia 25 listopada 2009 roku W. C., jako pracownik pozwanej spółki, zachował prawo do wszystkich świadczeń przewidzianych w umowie o pracę, pomimo zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. W aneksie nie zastrzeżono bowiem, że powód traci prawo do urlopu w okresie nieświadczenia pracy. Spółka nie skierowała też powoda na urlop do dnia rozwiązania umowy o pracę. Ponadto wydając świadectwo pracy, pracodawca potwierdził status pracownicy W. C. do dnia 30 czerwca 2010 roku.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił argumentów strony pozwanej o pozornym charakterze zatrudnienia powoda, po dniu 25 listopada 2009 roku, ani o braku pozostawania w gotowości do świadczenia pracy, jako podstawie do odmowy

wypłaty świadczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, Kodeks pracy nie wskazuje na obowiązek pozostawania w gotowości do świadczenia pracy, jako warunek uzyskania przez pracownika prawa do urlopu. Jedynym warunkiem jest bowiem posiadanie statusu pracownika.

Za niezaskługujące na akceptację uznał także sąd pierwszej instancji argumenty odnośnie uznania roszczenia powoda za niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Żądanie świadczenia, stanowiącego jeden z podstawowych przywilejów pracowniczych, nie mogło być bowiem zakwalifikowane jako nadużycie prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego najbliższy okolicznościom faktycznym rozpoznawanej sprawy był wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 roku (sygn. I PKN 137/98, OSNP z 1999 r., nr 12, poz. 388), w którym stwierdzono, że „przepis art. 171 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący w tym sensie, że jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, to przysługuje mu ekwiwalent pieniężny i to bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu”. Skoro pozwana spółka nie udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy, to z dniem 1 lipca 2010 roku powinna mu być wypłaćć ekwiwalent za niewykorzystane 25 dni urlopu wypoczynkowego.

Ponieważ postanowienia umowy o pracę i aneksu do niej zastrzegały, że zmiany umowy mogą nastąpić tylko w formie pisemnej pod rygorem nieważności (art. 9 pkt 3 umowy o pracę i pkt 7 aneksu), za niedopuszczalne uznał Sąd Okręgowy ustne zmiany warunków umowy i aneksu, a co za tym idzie powoływanie świadków na tę okoliczność. Ponieważ wyznacznikiem woli stron była spisana treść umowy o pracę i aneksu, a zatem ich treści nie mogły podważyć zeznania świadków wnioskowanych przez pozwaną spółkę, tym bardziej, że nawet ewentualny fakt zrzeczenia się przez powoda prawa do urlopu, czy ekwiwalentu, byłby z mocy prawa nieważny (art. 152 § 2 i art. 84 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c.).

Ponadto sąd pierwszej instancji wskazał, że z akt osobowych A. B. wynika, że pracownik ten, również zajmujący stanowisko kierownicze i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, otrzymał od pracodawcy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pozwana nie przedstawiła racjonalnych kryteriów pozwalających na zróżnicowanie sytuacji prawnej powoda i A. B.. Tymczasem stanowiłoby to naruszenie art. 18^{3b} § 1 k.p. i zdefiniowanej tam zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ponieważ wysokość ekwiwalentu nie była kwestionowana, na podstawie art. 171 § 1 k.p. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda całą żadaną kwotę.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G., który zaskarżył rozstrzygnięcie w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez uznanie, iż w sytuacji materialnoprawnej powoda zaistniały przesłanki uzasadniające uznanie, iż pomimo, że powód nie był gotowy i nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, pomiędzy stronami istniał stosunek prawny uzasadniający wypłatę ekwiwalentu, podczas gdy z treści stosunku pracy wynika obowiązek świadczenia pracy, jako podstawa nabycia wszelkich praw pracowniczych,
2. art. 240 § 1 k.p.c. poprzez wydanie i utrzymanie postanowienia o oddaleniu wniosku dowodowego pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadków MY Lu oraz J. H., którzy to uzgadniali z powodem warunki wynagradzania w okresie nieświadczenia pracy,
3. art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, iż pomiędzy powodem a pozwanym doszło do takiego uzgodnienia treści aneksu do umowy o pracę, iż wynikało z niego prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, podczas gdy wolą stron było wypłacenie powodowi wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego co dla przedstawicieli właściciela z zupełnie odmiennej kultury prawnej było rzeczą oczywistą, że pracownik nie świadczący pracy nie jest uprawniony do pełni praw wynikających ze stosunku pracy,

4. art. 152 § 1 w zw. z art. 153 § 2 w zw. z art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, iż w okresie braku gotowości do świadczenia pracy powód nabył prawo do urlopu wypoczynkowego, a w jego następstwie do ekwiwalentu pieniężnego, podczas gdy z treści tego przepisu wynika wprost powstanie prawa z początkiem roku kalendarzowego w związku ze świadczeniem pracy, czego powód nie spełniał,

5. art. 152 § 1 w zw. z art. 153 § 2 w zw. z art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, iż w okresie nieświadczenia pracy przez powoda istniała prawna możliwość udzielenia mu urlopu wypoczynkowego, skoro powód nie stawiał się do pracy, przez co nie było możliwości udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze,

6. art. 233 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie w oparciu o dowody przedstawione przez stronę powodową (dokumenty i świadkowie), co przy braku zawnioskowanego przez pozwanego dowodu z przesłuchania świadków w zasadzie uniemożliwiło mu przeprowadzenie postępowania dowodowego,

7. art. 8 k.p. w zw. z 18 k.p. poprzez przyjęcie, iż pozycja powoda w stosunku pracy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy zarówno w kwestii wymiaru urlopu wypoczynkowego, jak i faktu nabywania praw pracowniczych w okresie niewykonywania pracy, w stosunku do pozostałych pracowników pozwanego, pozycja ta nadmiernie go uprzywilejowała.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód podniósł, że wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie dwóch świadków w drodze międzynarodowej pomocy prawnej z Tajwanem i H. są spóźnione z uwagi na wcześniejsze nałożone przez sąd pierwszej instancji zobowiązanie do przedstawienia wszystkich twierdzeń i dowodów pod rygorem ich pominięcia.

Ponadto w ocenie W. C., pomimo zwolnienia go przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, zachował prawo tak do wypłaty wynagrodzenia, jak i do urlopu/ekwiwalentu pieniężnego. Ekwiwalent ten podlega ochronie tak jak wynagrodzenie za pracę, czyli nie można się go zrzec.

Zastrzeżenie, że zmiany umowy o pracę mogą nastąpić tylko w formie pisemnej pod rygorem nieważności oznaczało, że niedopuszczalne były ustne zmiany warunków umowy i aneksu, a zatem powoływanie świadków na tę okoliczność również. To, że przedstawiciele właściciela spółki reprezentują zupełnie odmienną kulturę prawną nie ma żadnego znaczenia dla przedmiotowej sprawy, gdyż umowa o pracę zawarta została w Polsce gdzie obowiązuje prawo polskie.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Sąd drugiej instancji podziela w całości ustalenia Sądu Okręgowego poczynione w oparciu o prawidłowo zebrany i oceniony materiał dowodowy, jak również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Powyższe skutkowało uznaniem, że brak jest przesłanek do wydania w sprawie wyroku kasatoryjnego, o co postulował w swej apelacji pozwany. Sąd pierwszej instancji nie naruszył tak przepisów prawa materialnego, jak i przepisów procedury szczegółowo wskazanych przez spółkę (...) w środku odwoławczym.

Lektura apelacji pozwanego wskazuje, że zasadniczym zarzutem skarżącego jest twierdzenie, iż wobec zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy W. C., brak stosownego zapisu w aneksie do umowy o pracę pozbawia go roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zdaniem skarżącego wyłącznie zapis implicite przyznający powodowi prawo do urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu z tego tytułu mógłby uzasadniać roszczenie o zapłatę, w sytuacji gdy powód faktycznie nie świadczył pracy. Z tak postawioną tezę zgodzić się nie można.

Niezależnie od merytorycznych argumentów Sąd Apelacyjny zauważa, że taki postulat zawiera błąd z tego względu, że w niniejszym procesie powód dochodzi ekwiwalentu pieniężnego za 25 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, z czego 10 dni z 2009 roku. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy miało skutek z dniem 25 listopada 2009 roku, zatem argument o nieświadczeniu przez powoda pracy nie może dotyczyć całego spornego okresu.

Na wstępie zważyć należy, że urlop wypoczynkowy - ze względu na cel jakiemu służy - powinien być udzielany w naturze, a zasada ta dotyczy także urlopów zaległych. Wyjątkiem od tej zasady jest jego zamiana na ekwiwalent pieniężny w sytuacji, gdy urlop w naturze nie może być wykorzystany. Prawo do nie wykorzystanych urlopów zaległych z powodu rozwiązania stosunku pracy przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie. Sąd pierwszej instancji zasadnie wskazał, że charakter prawny ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został w judykaturze ustalony w sposób jednolity. Ekwiwalent jest prawem pochodnym w stosunku do prawa do urlopu i podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r. I PR 43/80, OSNCP 1980, nr 12, poz. 248).

Z przepisu art. 152 k.p. wynika, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje każdemu pracownikowi bez względu na podstawę prawną powstania stosunku pracy. Ustawodawca nie uzależnia też uprawnień do domagania się udzielenia urlopu wypoczynkowego od wykonywania pracy (tak m.in. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C.H.Beck, 2012 rok, s. 763). Normatywna treść art. 152 § 1 k.p. nie wskazuje na obowiązek pozostawania w gotowości do świadczenia pracy. Jedynym warunkiem jest posiadanie statusu pracownika, który to status powód niewątpliwie posiadał w całym okresie obowiązywania umowy o pracę, tj. do dnia 30 czerwca 2010 roku, co zostało także pośrednio potwierdzone w aneksie do umowy o pracę z dnia 25 listopada 2009 roku, w którym W. C. określa się mianem „pracownika”. Powodowi wydane zostało także świadectwo pracy, w którym pozwany wskazał, że zatrudniał W. C. przez cały sporny okres.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że w sprawie wykazane zostało, że powód nie podjął po dniu 25 listopada 2009 roku innego zatrudnienia i w każdej chwili mógł za porozumieniem stron ponownie świadczyć pracę. W jego dyspozycji pozostawał m.in. samochód oraz telefon służbowy, do którego kartę SIM oddał dopiero po wygaśnięciu umowy o pracę. W. C. zachował w spornym okresie prawo do wynagrodzenia na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę. Pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostawały bez zmian (pkt 3 i 4 aneksu).

Nie zmienia powyższej konstatacji przywoływana przez apelującego druga teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 roku (sygn. I PK 169/06, OSNP z 2008 r., nr 3-4, poz. 26), zgodnie z którą „za okresy nieświadczenia pracy i niepozostawania w gotowości do jej wykonywania pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy”. W rozważaniach swych Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał bowiem, że „bez wszechstronnego odniesienia się do (...) okoliczności sprawy - uznanie, że za okresy nieświadczenia pracy i niepozostawania w gotowości do pracy powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy, a także zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, wydaje się nieuzasadnione, a co najmniej wysoce wątpliwe”. Okoliczności sprawy były zaś takie, że ta sama osoba posiadała status powoda (pracownika) i organu pozwanej spółki (pracodawcy). Mimo faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę, stosunek pracy formalnie trwał, co z kolei stanowiło podstawę dochodzenia przez powoda roszczeń pracowniczych. Wskazana rozbieżność w stanie faktycznym przywołanej i obecnie toczącej się sprawy czyni niemożliwym powielenie tezy zawartej w omawianym wyroku.

Doniosłe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okazało się natomiast stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 roku (sygn. I PKN 137/98, OSNP z 1999 r., nr 12, poz. 388), w którym stwierdzono: „ugoda na mocy której pracodawca zwalnia pracownika od obowiązku świadczenia pracy w okresie pozostającym do uzgodnionej przez strony daty rozwiązania umownego stosunku pracy, mimo niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, nie narusza art. 18 § 2 k.p. i jest ważna”. Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że art. 171 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący w tym sensie, że jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu

wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, to przysługuje mu ekwiwalent pieniężny i to bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu.

Sąd Apelacyjny podziela także wielokrotnie przywoływane już stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1980 roku (sygn. I PRN 100/80, Lex nr 14555), w myśl którego: „prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną jej powstania. Oznacza to, że podstawową przesłanką roszczenia o urlop jest istnienie stosunku pracy. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego dopuszczalna jest w sytuacjach ściśle określonych przepisami prawa (art. 171 k.p.), jednak roszczenie to jest surogatem urlopu, a zatem nie może być odmiennie traktowana”. W związku z czym nie sposób zgodzić się z zarzutami strony pozwanej uzależniającymi prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy od efektywnego świadczenia pracy.

W ocenie sądu drugiej instancji za zbędne uznać należało przesłuchanie w charakterze świadków osób uzgadniających treść aneksu w celu wyjaśnienia ich woli w zgodzie z art. 65 k.c. Przede wszystkim treść dokumentu nie budziła wątpliwości, których rozwianie wymagałoby dokonywania jego wykładni w oparciu o zeznania świadków uczestniczących przy jego sporządzaniu. Strony jednoznacznie postanowiły, że poza zaprzestaniem świadczenia pracy, pozostałe postanowienia umowy o pracę (w tym również i prawo do urlopu) pozostają bez zmian. Tym samym utrzymano w mocy uprawnienie W. C. do odbycia urlopu w wymiarze przewidzianym w umowie o pracę. Pozwany nie skierował też pracownika na przysługujący mu urlop.

Zauważyć też należy, że art. 152 § 2 k.p. stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Prawo do urlopu wypoczynkowego jest prawem osobistym i niezbywalnym, a odnosi się to zarówno do urlopu bieżącego jak i zaległego (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 roku, sygn. I PR 53/67, OSPiKA z 1967 r., nr 12, poz. 287). Zatem ustalenie nawet, że pracodawca zawarł z pracownikiem w sposób dorozumiany porozumienie o zaniechaniu przez niego przebywania na urlopie wypoczynkowym w okresie po 25 listopada 2009 roku, jako niezgodne z prawem, nie rodziłoby skutków prawnych.

Sformułowany w art. 152 § 2 k.p. zakaz zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego dotyczy urlopu w naturze, nie obejmuje natomiast ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Judykatura dopuszcza sytuację zrzeczenia się przez pracownika roszczeń pieniężnych wobec pracodawcy, w tym za niewykorzystany urlop (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 3 grudnia 1981 r., sygn. I PRN 106/81, OSPiKA z 1983 r., nr 10, poz. 212), jednak musi to przybrać formę jednoznacznego porozumienia między stronami stosunku pracy, a pracownik musi uzyskać jednocześnie konkretne i istotne korzyści (w tamtejszej sprawie odstąpienie od rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika). Bezsporne okoliczności podpisania aneksu do umowy o pracę przeczą temu, aby ewentualne zrzeczenie się przez powoda prawa do ekwiwalentu pieniężnego niosło dla W. C. jakiegokolwiek korzyści, tym bardziej finansowe.

Ponadto okoliczność, że A. B., który analogicznie do powoda zawarł z pracodawcą porozumienie, na mocy którego został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 27 listopada 2009 roku, otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, świadczy o tym, że pozwana spółka świadomie nie skierowała osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorskich na urlop i wybranym pracownikom wypłaciła należne im świadczenie. Skoro w stosunku do innego pracownika takich obiekcji spółka nie miała, zastanawia zmiana stanowiska względem powoda. Jediną różnicującą sytuację obu dyrektorów kwestią jest wysokość należnego im ekwiwalentu. I w tej to właśnie okoliczności upatruje sąd drugiej instancji podłoże konfliktu między stronami postępowania. Podnoszone obecnie argumenty o braku uprawnień do nabycia prawa do urlopu są jedynie formą obrony pozwanego przed koniecznością wypłaty powodowi należnych mu świadczeń.

Na marginesie Sąd Apelacyjny zauważa, że dokument z dnia 27 listopada 2009 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z A. B. podpisał, jako reprezentant pracodawcy, m.in. W. C., co tym bardziej wskazuje, że mimo zawartego dwa dni wcześniej aneksu o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, był traktowany nadal jak pracownik pozwanej i wykonywał czynności na rzecz pracodawcy w stosunku do innych osób.

Na aprobatę nie zasługiwały też uwagi strony wnoszącej apelację odnośnie różnic kulturowych pomiędzy stronami umowy o pracę, a co za tym idzie możliwa odmienna interpretacja zapisów zawartych w aneksie do umowy. Stosunek pracy z powodów został zawarty w Polsce i dotyczył wykonywania obowiązków pracowniczych na terenie kraju. Pracodawca posiada formę prawną spółki kapitałowej i ma siedzibę w Polsce. W świetle prawa jest zatem pracodawcą krajowym. Co więcej strony zgodnie oświadczyły w art. 9 ust. 4 umowy o pracę, że „umowa niniejsza podlega prawu Rzeczypospolitej Polskiej”. Wszelkie podnoszone w związku z tym przez skarżącego uwagi nie mogły wpłynąć na ocenę prawidłowości zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w zw. z 18 k.p., tj. zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w niniejszym procesie pracodawca skutecznie podnosić nie może. Wszak to pozwany wraz z pracownikiem dobrowolnie ukształtował stosunek pracy. Roszczenie z tytułu nierównego traktowania przysługiwać by mogło ewentualnie pozostałym pracownikom pozwanego, którzy w swoim odczuciu uważaliby się za gorzej traktowanych od W. C..

Abstrahując od powyższego zauważyć należy, że podobnie do ustalonego przez sąd pierwszej instancji, ukształtowany został stosunek pracy A. B.. Pracownik ten zatrudniony w spółce jako Dyrektor finansowy, również na mocy porozumienia z pracodawcą zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy i to w niemal identycznym okresie (od dnia 27 października 2009 roku do dnia 30 kwietnia 2010 roku). Po rozwiązaniu stosunku pracy A. B. otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powyższe wskazuje, że W. C. zatrudniony w spółce na stanowisku kierowniczym (Dyrektor generalny) nie był nierówno (lepiej) traktowany niż inni pracownicy stanowiący kadrę zarządzającą przedsiębiorstwem. Zarazem ustalenie, że właśnie jemu, w przeciwieństwie do pozostałych podobnych mu osób, nie przysługiwał ekwiwalent za niewykorzystany urlop, stanowić by mogło przejaw naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W świetle powyższego apelacja (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. podlegała oddaleniu przez Sąd Apelacyjny jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt 1 wyroku).

Konsekwencją oddalenia apelacji było rozstrzygnięcie o kosztach procesu w instancji odwoławczej o czym sąd drugiej instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. (pkt 2 wyroku). W. C., jako wygrywającemu spór, przysługiwała od pozwanego kwota 2.025 zł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku § 6 pkt 6 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSO del. Beata Górńska SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka