



Sygn. akt I PK 40/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko S. Spółce z o.o. w likwidacji w T., obecnie w B.
o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop, odprawę pieniężną,
odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy oraz sprostowanie świadectwa
pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 26 maja 2015 r., sygn. akt IX Pa .../15,

**I uchyla pkt 2 zaskarżonego wyroku w części dotyczącej
żądania zasądzenia 16.000 zł tytułem ekwiwalentu za urlop
wypoczynkowy oraz pkt 3 wyroku i w tym zakresie sprawę
przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,
II oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 26 maja 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 7.492,45 zł poczynając od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia 6 czerwca 2013 r. i od kwoty 8,64 zł poczynając od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 17 czerwca 2013 r. W pozostałym zakresie apelację powoda oddalił.

Powód M. K., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu oraz po rozszerzeniu powództwa w piśmie z dnia 26 maja 2014 roku, domagał się zasądzenia od pozwanej S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w T.:

- 16.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r. tytułem ekwiwalentu za 38 dni niewykorzystanego urlopu,
- 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r. tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2013 r.,
- 21.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r. tytułem odprawy pieniężnej,
- 5.000 zł tytułem zasiłku dla bezrobotnych, jakiego nie otrzymał z uwagi na brak oryginalnego świadectwa pracy,
- sprostowania świadectwa pracy w pkt 4 w zakresie niezgodności ilości dni wykorzystanego urlopu przez wpisanie, że wykorzystano jeden dzień urlopu, a nie jedenaście dni.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w S. Sp. z o.o. w T. na stanowisku dyrektora zakładu od dnia 5 maja 2005 r. W październiku 2012 r. S. Sp. z o.o. w T. kończyła działalność w związku z podjętą uchwałą o likwidacji. Zatrudnione w S. Sp. z o.o. osoby z dniem 2 października 2012 r. przeszły do nowo utworzonej Se. Sp. z o.o. w T., rozwiązując łączące je z S. Sp. z o.o. umowy za porozumieniem stron. Powód również został zatrudniony w nowej spółce od października 2012 roku - na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie doszło jednak do rozwiązania łączącej go z pozwanym umowy o pracę i pozostał on jedyną osobą zatrudnioną w tym podmiocie. Powodowi umowę o pracę wypowiedziano pismem z dnia 18 stycznia 2013 r. z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia,

który upłynął w dniu 31 maja 2013 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację pracodawcy. Jednocześnie zobowiązano powoda 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 wskazał, że w roku 2013 nie była już prowadzona produkcja przez S. Sp. z o.o. w likwidacji. Majątek spółki był wysyłany do Włoch do S. A., względnie utylizowany. W czynnościach tych brał udział powód podejmując rozmowy telefoniczne oraz kierując korespondencję pocztą elektroniczną. Powód otrzymywał w kwietniu i maju 2013 r. na adres poczty elektronicznej wiadomości od kontrahentów pozwanej, zawierające wezwania do zapłaty oraz propozycje usług. Na kierowaną korespondencję powód udzielał odpowiedzi. W pierwszej połowie 2013 r. prowadził również rozmowy telefoniczne (co dwa-trzy dni) oraz uczestniczył w spotkaniach z jednym z podwykonawców, będącym jednocześnie w stałej współpracy z nowym pracodawcą powoda. Powód utworzył karty ewidencji czasu pracy i obecności za miesiące marzec, kwiecień i maj 2013 r., z których wynikało, że był obecny w pracy w S. Sp. z o.o. w likwidacji przez wszystkie dni robocze w godzinach od 8:00 do 16:00 poza dniem 30 kwietnia 2013 r. Przedmiotowe dokumenty nie zostały przez nikogo zatwierdzone ani potwierdzone niczym podpisem. Sąd Rejonowy wskazał, że od października 2012 r. do końca sierpnia 2013 r. powód pełnił funkcję dyrektora spółki Se., będąc w niej zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy z nominalnym czasem pracy od 8:00 do 16:00. We wskazanym okresie oraz przedziale godzinowym powód zasadniczo był dostępny na miejscu w siedzibie spółki Se. i wykonywał pracę na rzecz tego podmiotu.

Sąd pierwszej instancji odnosząc się do żądania zasądzenia odprawy zważył, że jest ona nienależna, bowiem nie zostały spełnione wymogi jej wypłaty zawarte w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Ustawa ta znajduje zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, a w sprawie, zarówno w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia, jak też w chwili ustania stosunku pracy był on jedynym pracownikiem pozwanej.

W zakresie żądania ekwiwalentu za urlop, Sąd Rejonowy podkreślił, że zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zobowiązanie powoda do wykorzystania 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. Nie można zarazem mówić o pozostawianiu przez pracownika w dyspozycji pracodawcy, skoro był on w tym czasie już zatrudniony i faktycznie świadczył pracę na rzecz innego podmiotu w pełnym wymiarze czasu pracy. W świetle ustalonych okoliczności sprawy, uwzględniając „płynne przejście” pracowników oraz podwykonawców z jednej spółki do drugiej, złożenie dokumentacji pozwanej w pomieszczeniach Se. Sp. z o.o., czy korzystanie z tej samej siedziby, należy, zdaniem Sądu, brać pod uwagę „grzecznościową” zgodę Se. Sp. z o.o. na podjęcie przez powoda (i inne osoby) pewnych czynności dotyczących likwidowanej spółki, w ramach pracy dla Se. Sp. z o.o. Okoliczność, że w czasie potraktowanym przez pozwaną jako urlop powód świadczył na jej rzecz pracę, Sąd Rejonowy uznał za nieudowodnioną, co uzasadniało oddalenie żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W apelacji złożonej od powyższego wyroku powód zarzucił zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art. 5 oraz art. 210 § 2¹ k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c., art. 224 § 1 i art. 232 zd. 2 k.p.c., art. 230 k.p.c., art. 231 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, art. 85 § 2 k.p., art. 481 § 1 k.c., art. 152 w zw. z art. 167¹ k.p., art. 97 § 1 i 4 k.p., art. 97 § 2¹ k.p., art. 265 k.p., art. 8 k.p. W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa co do kwoty 37.498,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty oraz sprostowanie świadectwa pracy, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, a z ostrożności procesowej o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej

powództwo oraz w części rozstrzygającej o kosztach postępowania i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy wskazał, że ustalenia Sądu Rejonowego zostały oparte na rzeczowej i logicznej ocenie materiału dowodowego i nie można przypisać im symptomu dowolności w rozumieniu art. 233 k.p.c. Za niezasadne Sąd Okręgowy uznał także wskazane w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego. Jego zdaniem, z punktu widzenia roszczenia o odprawę pieniężną przysługującą na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, istotny jest stan zatrudnienia istniejący w dacie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Zdaniem sądu, nietrafiony jest również zarzut naruszenia art. 8 k.p. Dalsze zatrudnianie powoda przez pozwaną po podjęciu przez niego pracy w Se. Sp. z o.o. i pobieranie przez niego z tego tytułu wynagrodzenia za pracę, mimo wykonywania na rzecz pozwanej jedynie incydentalnych obowiązków, nie stanowiło nadużycia prawa przez pozwaną. Pracodawca nie narusza bowiem zasad współzycia społecznego, jeżeli w okolicznościach danej sprawy nie kieruje się chęcią szycany pracownika, a proponuje mu warunki zatrudnienia, które nie są krzywdzące.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie stanowiło naruszenia art. 167¹ zd. 1 k.p., wskazanie przez pracodawcę, iż powód powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia, bez sprecyzowania dokładnego czasu jego wykorzystania. W aspekcie obowiązków, jakie spoczywały na powodzie oraz zważywszy, że był on dyrektorem przedsiębiorstwa, interpretacja polecenia pracodawcy nie powinna budzić wątpliwości. Trudno również, zdaniem sądu, przyjąć, że polecenie wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia mogło pozostawać w kolizji z zakresem prac, które powód miał w tym czasie wykonać na rzecz pozwanej. Z tych samych przyczyn, nie było podstaw do uwzględnienia żądania sprostowania świadectwa pracy odnośnie do wskazanej liczby dni, za które wypłacono powodowi ekwiwalent za urlop, skoro urlop ten został wykorzystany w naturze. Z uwagi na podważenie merytorycznej zasadności żądania, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawało kwestionowane przez powoda stanowisko sądu pierwszej instancji, iż żądanie sprostowania świadectwa pracy było spóźnione.

Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za maj 2013 r. zostało powodowi wypłacone. Zauważył jednak, że wynagrodzenie to było wymagalne w dniu 1 czerwca 2013 r., a powód otrzymał je w dwóch ratach, to jest kwotę 7.492,45 zł w dniu 7 czerwca 2013 r. i kwotę 8.64 zł w dniu 18 czerwca 2013 r., co uzasadniało przy uwzględnieniu art. 481 k.c. zmianę w tym zakresie zaskarżonego wyrok przez zasądzenie odsetek ustawowych za wyżej wskazane okresy opóźnienia. W pozostałym zakresie apelacja powoda została oddalona.

Skargą kasacyjną powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację w zakresie roszczenia o wypłatę świadczeń z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz odprawy pieniężnej z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty, a także w części zasądzającej koszty postępowania apelacyjnego, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich błędną wykładnię a w konsekwencji niezastosowanie do stanu faktycznego ustalonego w sprawie i przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie spełnia przesłanek wymienionej ustawy uprawniających do świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej, podczas gdy w chwili rozpoczęcia procedury zwolnień pozwana zatrudniała stosowną liczbę pracowników (30 - 40 osób), którzy uzyskali odprawy na podstawie art. 8 ustawy albo bezpośrednio od pracodawcy, albo na skutek zasądzenia tego świadczenia przez sąd pracy,

- art. 152 w zw. z art. 167¹ k.p. przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji zastosowanie do stanu faktycznego niniejszej sprawy, to jest uznanie, że w okresie wypowiedzenia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy, a tym samym przyjęcie tezy, 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,

- art. 171 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie do stanu faktycznego ustalonego w sprawie, to jest odmówienie powodowi prawa do ekwiwalentu pieniężnego za 37 dni urlopu wypoczynkowego, którego nie wykorzystał,

- art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, a tym samym usankcjonowanie postępowania pozwanej Spółki polegającego na czynieniu ze swego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, które nie powinno być przez Sąd uważane za wykonywanie prawa i korzystać z ochrony, w szczególności w zakresie konsekwentnego zaprzeczania faktom świadczenia przez powoda pracy przez cały okres wypowiedzenia (z wyjątkiem 30 kwietnia 2013 r.) oraz odmawiania powodowi prawa do odprawy, pomimo faktu, że w czasie rozpoczęcia procedury zwolnień w obliczu likwidacji pozwana zatrudniała zdecydowanie powyżej 20 osób i zapewniała powoda, że wprawdzie nie może rozwiązać z nim wcześniej stosunku pracy z uwagi fakt, że jego praca jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania Spółki w okresie likwidacji, co jednak nie zaważy na jego prawie do świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej, a ostatecznie odmówieniu powodowi tego prawa, co narusza art. 8 k.p. oraz zasadę równości pracowników wobec prawa.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zmiany poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 26 listopada 2014 r. oraz orzeczenia co do istoty sprawy, a także zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wraz z kosztami postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje wraz z kosztami postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest tylko w części zasadna.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) – zwanej dalej ustawą - jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania 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. Również w art. 10 ust. 1 ustawy, który dotyczy zwolnień indywidualnych, przewidziano, że art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W obydwu przepisach (art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1) wyraźnie podkreśla się, że ustawę stosuje się tylko do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Jeżeli zatem pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, ustawa nie ma zastosowania, co oznacza, że zwalnianemu pracownikowi nie przysługuje odprawa.

W rozpoznawanej sprawie powód uważa, że miarą limitu zatrudnienia był dzień, w którym pozwany zatrudniał jeszcze ponad 20 osób, czyli najdalej dzień 2 października 2012 r. Zdaniem Sądu odwoławczego wskaźnik ten nie występował w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia, czyli w dniu 18 stycznia 2013 r. (w tym czasie powód był jedynym zatrudnionym). Rozstrzygnięcie tej kontrowersji nie jest możliwe bez dokonania wykładni art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy. Z przepisów tych nie wynika jednoznacznie na jaki dzień należy liczyć stan załogi wynoszący „co najmniej 20 pracowników”. O ile w przypadku procedury określonej w art. 1 ust. 1 ustawy głoszone są w literaturze przedmiotu poglądy odwołujące się do daty konsultacji, o której mowa w art. 2 ust. 1 i ust. 7 ustawy, o tyle w przypadku zwolnień dokonanych w trybie art. 10 ust. 1 ustawy wnioski te okazują się zawodne. W tym wypadku pracodawca nie ma bowiem obowiązku zainicjowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Pierwszym aktem kreującym jego wolę jest wręczenie pracownikowi wypowiedzenia (z wyjątkiem

sytuacji, gdy zachodzi konieczność wypełnienia powinności z art. 38 k.p., co w sprawie nie miało miejsca). W rezultacie, realne ziszczenie się warunku „zatrudniania co najmniej 20 pracowników” może być mierzone tylko na dzień wręczenia wypowiedzenia (ewentualnie na datę uruchomienia konsultacji z art. 38 k.p.). Ekstensywna propozycja powoda, przesuwająca termin zweryfikowania stanu zatrudnienia na okres wcześniejszy - „chwile rozpoczęcia procedury zwolnień przez pozwaną” - nie znajduje odzwierciedlenia w przepisach. Skarżący pominął, że reżim z art. 1 ust. 1 ustawy odwołuje się do sekwencji 30 dniowej, a wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło później. Nie ma zatem możliwości, aby jego sytuację, regulowaną trybem z art. 10 ust. 1 ustawy, oceniać według standardu określonego w art. 1 ust. 1 ustawy. Inaczej rzecz ujmując, pracownik, z którym rozwiązano więź pracowniczą kilka miesięcy po przeprowadzeniu procedury z art. 1 ust. 1 ustawy (w trakcie której zwolniono wszystkich poza nim pracowników), nie może skutecznie twierdzić, że wypowiedzenia dokonał pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników.

Przedstawiony sposób widzenia znajduje również usprawiedliwienie w aspekcie podmiotowym. Warunek zatrudniania określonej liczby pracowników wiąże się z pracodawcą. Znaczy to tyle, że zmienną pozostaje obiektywny stan zatrudnienia, który może ulegać fluktuacji, w tym również na skutek działań pracodawcy. W tym sensie ustawa posłużyła się czynnikiem, na który pracownik ma ograniczony wpływ. Przyjęcie tego rodzaju uwarunkowania nie pozwala na dokonywanie interpretacji rozszerzającej. W przeciwnym razie doszłoby do zachwiania fundamentu, na którym skonstruowano ustawę. Polega on, z jednej strony, na obciążeniu pracodawców dodatkowym świadczeniem w postaci odprawy, z drugiej zaś, na ograniczeniu tego rozwiązania tylko do „większych” pracodawców. Dodać do tego należy, że w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zaakceptowano prawo ustawodawcy do różnicowania świadczeń ze względu na wielkość pracodawcy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004, nr 2, poz. 10). Sumując, podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 10 ust. 1 i art. 1 ustawy nie jest przekonująca.

Druga kwestia podnoszona przez powoda należy do trudnych. Składa się z dwóch zagadnień. Pierwsze, dotyczy tego, czy pracodawca zgodnie z art. 167¹ k.p.

może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, nie określając ścisłego terminu jego realizacji (stwierdzając tylko, że urlop ma być wykorzystany w okresie wypowiedzenia). Drugie, sprowadza się do przesądzenia, czy wykonywanie przez pracownika w okresie urlopu pojedynczych czynności zawodowych uniemożliwia traktowanie spornego okresu jako urlopu wypoczynkowego.

Analiza przepisów regulujących urlopy wypoczynkowe pozwala na zrekonstruowanie kilku wiążących tez. Nie ma wątpliwości, że urlop udzielany jest przez pracodawcę (zasada ta dotyczy nawet konstrukcji z art. 167² k.p.). Wyrażenie woli pracodawcy weryfikowane jest według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wynika z tego, że oświadczenie woli pracodawcy powinno być tłumaczone z uwzględnieniem okoliczności, w których zostało złożone, zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów. W tym miejscu nie można pominąć, że urlop wypoczynkowy udzielany jest w konkretnych dniach (argument z art. 154² § 1 k.p.). Oznacza to, że przekaz pracodawcy powinien być na tyle klarowny, aby adresat oświadczenia woli mógł odtworzyć w jakie dni został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Aspekt ten jest istotny, jeśli weźmie się pod uwagę, że w literaturze przedmiotu (J. Loga, *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 114) trafnie zwraca się uwagę na potrzebę zachowania „spokoju urlopowego”. Chodzi o to, aby pracownik był świadomy, że uzyskany czas wolny może w nieskrępowany sposób przeznaczyć na wypoczynek. Odpowiednikiem prawa zatrudnionego jest obowiązek pracodawcy, polegający na zakazie naruszania tak rozumianego „spokoju urlopowego”. Zmodyfikowanie tej relacji możliwe jest w enumeratywnie wskazanych przypadkach. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane z art. 167¹ k.p.c. jest dla pracownika wiążące (L. Mitrus, *Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II*, PiZS 2010, nr 8 s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 k.p. i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Inaczej rzecz ujmując, przepisy kodeksu pracy wyróżniają, po pierwsze, abstrakcyjne prawo do urlopu i jego wymiaru, a po drugie, regulują sposób jego wykorzystania. Rolą pracodawcy jest udzielenie urlopu.

Następuje to przez skonkretyzowanie uprawnienia, co realizowane jest przez wskazanie określonych dni, w których zatrudniony zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Czynność pracodawcy polegająca na „udzieleniu urlopu” wiąże obie strony. Pracownik zobowiązany jest wykorzystać urlop we wskazanym terminie, a pracodawca ma prawo odwołać go z urlopu albo przesunąć jego termin tylko w przypadkach ściśle określonych. Jasne staje się, że związanie stron nie jest możliwe bez ścisłego określenia dni (okresu), w których doszło do udzielenia urlopu wypoczynkowego. W tych okolicznościach trafne jest zapatrywanie, że pracodawca powinien wyrażnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 215). Pogląd ten został wypowiedziany przy okazji rozpoznawania sporu, w którym pojawiły się wątpliwości co do tego, czy pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym, czy też został zwolniony z obowiązku z pracy. Stanowisko to jest prezentowane również w literaturze przedmiotu (M. Nowak, E. Staszewska, Urlopy wypoczynkowe, LEX 2016).

Rozważania powyższe wynikają również z art. 167¹ k.p. Przepis w pierwszym zdaniu zawiera dwie reguły. Zobowiązuje pracownika do wykorzystania urlopu, jednak pod warunkiem, że w okresie wypowiedzenia pracodawca go udzieli. Oznacza to, że powinność zatrudnionego ma charakter wtórny względem czynności pracodawcy. Trudno rozważać, czy pracownik zachował się zgodnie z poleceniem, bez wcześniejszego przesądzenia, czy doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę.

Nawiązując do stanowiska powoda, wyrażonego w zarzucie naruszenia art. 152 w związku z art. 167¹ k.p. oraz art. 171 § 1 k.p., należy zauważyć, że nie tyle istotne jest, czy pozwany określił ściśle termin realizacji urlopu, co przede wszystkim to, czy z zapisu zawartego w wypowiedzeniu umowy o pracę powód, zważywszy na kryteria z art. 65 § 1 k.c., był w stanie zlokalizować, które dni zostały mu wyznaczone jako urlop wypoczynkowy. W tym zakresie Sądy pierwszej i drugiej instancji nie poczyniły żadnych ustaleń i rozważań. W rezultacie, zasadny okazał się zarzut obrazy art. 167¹ k.p. Powództwo zostało oddalone z założeniem, że przysługujący urlop wypoczynkowy został zrealizowany w naturze. Teza ta nie

znajduje jednak odzwierciedlenia w przesądzeniu, czy doszło do prawidłowego, a zatem skutecznego udzielenia urlopu. Okoliczność, że pracodawca w wypowiedzeniu zobowiązał powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, wobec nieskonkretyzowania jego terminu, to za mało aby stwierdzić udzielenie urlopu. Wobec niejasności przekazu, niezbędna jest interpretacja oświadczenia woli pracodawcy. Należało ją odtworzyć, tak z punktu widzenia pracodawcy, jak i odbiorcy. Chodzi o to, czy zatrudniający obejmował wolą udzielenie urlopu w danych dniach (w skonkretyzowanym okresie), a w przypadku odpowiedzi twierdzącej, czy powód był w stanie w tych okolicznościach odkodować i zrozumieć decyzję pracodawcy. Rozważań tych zabrakło, a w konsekwencji Sąd Najwyższy zmuszony jest podzielić podstawę skargi kasacyjnej.

Rozstrzyganie drugiej części zarzutu jest przedwczesne. Wystarczy stwierdzić, że nie dochodzi do przerwania urlopu wypoczynkowego na skutek samowolnych działań pracownika, który zamiast wykorzystywać urlop, wykonuje bez polecenia pracodawcy czynności zawodowe. Zakładając zaś, że zachowanie powoda było inspirowane przez pracodawcę, należy uwzględnić, iż wykonywanie czynności zawodowych miało miejsce tylko w poszczególnych dniach. Nie oznacza to zatem, że pracownik nie wykorzystywał urlopu w pozostałym okresie. Dokonywanie wiążących ustaleń w tym zakresie jest jednak bezcelowe, bez uprzedniego przesądzenia, czy doszło do udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego.

Podstawa skargi kasacyjnej, oparta na art. 8 k.p., nie jest przekonująca. W ocenie powoda doszło do nierównego potraktowania powoda, względem pozostałych pracowników, którym wypłacono odprawy. Skarżący nie dostrzega przy tym, że rozróżnienie to jest konsekwencją zapisu ustawowego, który zobowiązuje pracodawcę do wypłaty odprawy, jeśli zatrudnia on co najmniej 20 osób. Staje się zatem jasne, że przesłanka ustawowa, której powód nie spełnił (w przeciwieństwie do pozostałych pracowników), nie może świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wobec uchylenia wyroku w części dotyczącej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, rozważania z art. 8 k.p. w tym zakresie są bezprzedmiotowe.

Kierując się wskazanymi argumentami, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu drugiej instancji co do żądania zasądzenia 16.000 zł, tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną powoda w pozostałym zakresie.

kc