

Sygn. akt VI P 701/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w G.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od powoda Z. M. na rzecz (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w G. kwotę 1266 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VI P 701/15

## UZASADNIENIE

Powód Z. M. pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w G. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, podnosząc, iż wypowiedzenie nie uwzględnia tego, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 44 dni w wysokości 31.428,57 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że doręczone mu w dniu 16 listopada 2012r. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony narusza przepisy związane z wypowiedzaniem umów o pracę w zakresie określonym art. 167<sup>1</sup> jak i 171 kodeksu pracy. Skoro pozwany pracodawca w okresie wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, co ma odzwierciedlenie w pkt 5 wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 6 listopada 2012r., zatem bezzasadnym jest nakazanie mu w tym samym okresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Doręczone mu zatem wypowiedzenie nie uwzględnia należnego mu ekwiwalentu za urlop niewykorzystany wypoczynkowy w wymiarze 44 dni w wysokości 31.428,57 zł.

(pozew – k. 2-3)

W piśmie procesowym z dnia 20 grudnia 2012r. powód doprecyzował, że wymiar niewykorzystanego przez niego urlopu wypoczynkowego wynosi łącznie 48 dni, tj. za 2011r. - 22 dni oraz za 2012r. - 26 dni, a nie jak omyłkowo podał w pozwie 44 dni. Przysługuje mu zatem roszczenie względem pozwanego o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 48 dni. Przedstawiając powyższe wskazał, iż wartość przedmiotu sporu wynosi kwotę 34.283,52 zł.

(pismo powoda – k. 23)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

(odpowiedź na pozew – k. 26-27 v.)

Na rozprawie w dniu 11 marca 2013r. powód sprecyzował jako stronę pozwaną (...) Sp. z .o.o. w upadłości likwidacyjnej w G..

Na tej samej rozprawie powód oświadczył, iż domaga się uzupełnienia wypowiedzenia umowy o pracę o oświadczenie wskazujące, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za 48 dni niewykorzystanego urlopu w wysokości 34.283,52 zł. W przypadku, gdyby sąd uznał roszczenie to za niezasadne, wnosi o zasądzenie tytułem ekwiwalentu wyżej wymienionej kwoty. Jednocześnie oświadczył, iż żądanie ekwiwalentu zgłosił do listy wierzytelności.

(protokół – k. 54-56)

Wyrokiem częściowym z dnia 25 marca 2013r. sąd oddalił powództwo o uzupełnienie treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

Postanowieniem z dnia 25 marca 2013r. Sąd Rejonowy (...) w G. zawiesił postępowanie w sprawie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wyrok uprawomocnił się z dniem 30 kwietnia 2013r.

(postanowienie – k. 60, wyrok k. 72, zarządzenie k. 81)

Postanowieniem z dnia 9 października 2015r. Sąd podjął postępowanie w sprawie wobec informacji, iż roszczenie o ekwiwalent powoda nie zostało uznane na liście wierzytelności.

(postanowienie – k. 112)

W piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2015r. powód podtrzymał żądanie zapłaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 48 dni w wysokości 34.272 zł brutto, pomniejszone o dokonaną przez pozwanego w dniu 18 listopada 2015r. zaliczkową wypłatę w wysokości 11.428,64 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane 16 dni urlopu. Do zapłaty przez pozwanego na rzecz powoda pozostał zatem ekwiwalent za 32 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 22.843,36 zł. Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty w wysokości 22,843,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane 32 urlopu wypoczynkowego oraz obciążenie pozwanego zwrotem kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. (pismo powoda – k. 185-186)

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2016r. powód Z. M. przyznał twierdzeniu pozwanego iż pracodawca omyłkowo doliczono mu 3 dni urlopu. Wynika z tego, że za 2011r. pozostało mu 19 dni. W listopadzie otrzymał ekwiwalent za 16 dni i w części, w której zostało zaspokojone jego roszczenie cofnął pozew, w części brakującej podtrzymał pozew, tj. 22.843,36 zł.

Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie powództwa we wskazanej części.

(zeznania powoda k. 189 (00:03:18-00:20:27), płyta z nagraniem k. 193, oświadczenie pełn. pozwanego k. 191(00:4032-00:43:12), płyta z nagraniem k. 193)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. M. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. (poprzednia nazwa (...) Spółka z o.o.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 sierpnia 2005r. w wymiarze czasu pracy 1/8 etatu, a od dnia 1 września 2005r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pilota.

(dowód: umowa o pracę – część B akt osobowych)

Od dnia 15 marca 2006r. powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku pilot-dowódcy.

(dowód: aneks Nr 1 do umowy o pracę – część B akt osobowych powoda)

W 2011 roku powodowi przysługiwało 26 dni urlopu wypoczynkowego. Wykorzystał on zaległy urlop za 2010r. w wymiarze 7 dni oraz 7 dni urlopu za 2011r.. Do wykorzystania pozostało mu 19 dni urlopu wypoczynkowego za 2011r.

Powód otrzymał od pracownika kadr wyliczenie urlopu, które wskazywało za 2011r. 22 dni niewykorzystanego urlopu, ale wynikało to z omyłki o 3 dni – naliczano z miesiąca na miesiąc dni urlopu do wykorzystania, odejmując sukcesywnie dni urlopów wykorzystanych. I tak na początku 2011r. powód miał przypisane 26 dni plus 7 zaległego (łącznie 33). W lutym 2011r. wykorzystał 6 dni w okresie 16-17 i 21-24 lutego. Pozostało zatem 27 dni do wykorzystania. Jako że w miesiącach: marzec i kwiecień nie korzystał z urlopu, nadal przypisywano mu w kolejnych miesiącach 27 dni do wykorzystania. W czerwcu wykorzystał 2 dni w okresie 6-7 czerwca, pozostało zatem 25 dni i tyle przypisano powodowi do wykorzystania. W lipcu wykorzystał trzy dni w okresie 27-31 lipca, zatem pozostało 22 dni. Tymczasem w kolejnym miesiącu, sierpniu, mimo nie wykorzystania urlopu, i mimo braku anulowania jakiegokolwiek wcześniejszego urlopu, przypisano powodowi 25 dni urlopu do wykorzystania (o 3 za dużo). Błąd ten był powielany w dalszych miesiącach pracy w systemie rejestrującym urlopy. Dlatego po wykorzystaniu kolejnego urlopu- 28-30 listopada 2011r. (3 dni) system błędnie wskazywał 22 dni, choć powinien wskazywać 19.

W 2012 roku powodowi przysługiwało 26 dni urlopu wypoczynkowego. Jego wniosek o urlop zaplanowany w okresie od 23 lipca 2012r. do 5 sierpnia 2012r. został anulowany. Do wykorzystania pozostało mu 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2012r. Łącznie do wykorzystania za 2011r. i 2012r. pozostało powodowi 45 dni urlopu wypoczynkowego.

(dowód: ewidencja urlopów k. 130, zestawienie urlopów za 2011r. i 2012 wraz z mailami- wnioskami urlopowymi k. 132-162, potwierdzenie anulowania urlopu k. 49, limity nieobecności w 2012r. k. 52, zeznania powoda k. 189 (00:03:18-00:20:27, płyta z nagraniem k. 193)

W dniu 12 września 2012r. ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku (...)Sp. z o.o.

(dowód: postanowienie o ogłoszeniu upadłości k. 8-16, wydruk z KRS k. 30-33)

Obejmując zarząd majątkiem upadłego syndyk miał duże problemy z dostępem do dokumentacji, w tym pracowniczej. Z uwagi na fakt, iż firma zaprzestała podstawowej działalności – p[przewozów lotniczych już przed ogłoszeniem upadłości i już od czerwca 2012 nie latały samoloty, syndyk w pierwszej kolejności w ciągu 3 dni przygotował szablony wypowiedzeń, sformułowane w sposób na tyle ogólny, by pasowały do jak największej ilości sytuacji, i w ciągu 3 dni od ogłoszenia upadłości zostały podpisane wszystkie wypowiedzenia. Z uwagi na dokonana pomyłkę w adresie powoda, wtedy we wrześniu wypowiedzenie do niego nie dotarło, po informacji o bezskuteczności doręczenia i sprawdzeniu ponownie w listopadzie wystosowano do powoda kolejne wypowiedzenie, o takiej samej treści jak poprzednie, zmieniono tylko datę wydania i datę rozwiązania stosunku pracy, aktualizując ją do daty dokonania oświadczenia.

W dniu 6 listopada 2012r. syndyk masy upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej sporządził pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi Z. M. umowy o pracę, w którym wskazano, że pracodawca wypowiada powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który zostaje skrócony do jednego miesiąca (art. 36<sup>1</sup> k.p.) i upływa dnia 31 grudnia 2012r., z powodu upadłości spółki. Poinformowano o

tym, iż powodowi zostanie naliczone wynagrodzenie za czas skrócenia okresu wypowiedzenia (wynagrodzenie za dwa miesiące) oraz odprawa za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracownika (wynagrodzenie za dwa miesiące). W treści oświadczenia wskazano także, że pracownik otrzyma świadectwo pracy zgodnie z treścią wypowiedzenia na warunkach i zasadach określonych w Kodeksie pracy. Ponadto w punkcie 4 wskazano, iż zgodnie z art. 167<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracownik w okresie wypowiedzenia wykorzysta urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Następnie zgodnie z pkt 5 oświadczenia w okresie wypowiedzenia zwolniono pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego, z jednoczesnym obowiązkiem każdorazowego stawiania się do pracy na każde wezwanie pracodawcy, dostarczania ewentualnych zwolnień lekarskich, zwrotu dokumentów firmy, upoważnień i pełnomocnictw.

Powód otrzymał to wypowiedzenie w dniu 16 listopada 2011r.

Syndykowi przy wypowiedzeniach przyświecał cel, aby jak najmniej obciążać masę majątkową, by zredukować jak najszybciej koszty zatrudnienia pracowników, którzy od miesięcy swojej pracy nie wykonywali. Ideą postanowień zawartych w wypowiedzeniach było, by w pierwszej kolejności pracownicy wykorzystywali urlopy w naturze, a w dalszej byli zwalniani z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k. 5, zpo oświadczenia – w oryginale w aktach osobowych cz. C, zeznania syndyka k. 190-191 (00:28:20-00:40:32, płyta z nagraniem k. 193 )

Pozwany w dniu 18 listopada 2015r., po odnalezieniu dokumentacji kadrowo – płacowej (okazało się, iż dane o urloпах zawarte były w nieopisanym segregatorze i odnalazło je przy inwentaryzacji dopiero archiwum) i ustaleniu, iż powód miał niewykorzystane 19 dni urlopu z 2011r. i 26 z 2012r., uznał, iż powód wykorzystał 29 dni urlopu wypoczynkowego - w okresie wypowiedzenia mu umowy o pracę (dni robocze przypadające w listopadzie i grudniu licząc od dnia następnego po wypowiedzeniu – 10 dni roboczych listopada i 19 grudnia) wypłacił powodowi ekwiwalent za 16 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 7.983,21 zł (tj. 11.428,64 zł brutto).

(dowód: indywidualna lista płac Nr (...) k. 126, zeznania syndyka k. 190-191 (00:28:20-00:40:32, płyta z nagraniem k. 193)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.000 zł brutto, co daje stawkę dzienną ekwiwalentu w wysokości 714,29 zł

(dowód: zaświadczenie o wysokości zarobków k. 36)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których autentyczności ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała.

W szczególności sąd oparł się na zestawieniu urloпów z k. 130-162 bowiem powód przyznał, iż brak urlopu w okresach w nich wskazanych, dowodach wypłaty ekwiwalentu za 16 dni, bowiem ta okoliczność także nie była kwestionowana przez stronę powodową.

Sąd oparł się także na aktach osobowych powoda w zakresie przebiegu jego zatrudnienia, bowiem żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości ani autentyczności dokumentów tam zawartych.

Sąd oparł się także na zeznaniach powoda Z. M. co do kwestii wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego w latach 2011 i 2012, oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę oraz okoliczności tego wypowiedzenia. W szczególności powód nie kwestionował okoliczności, iż dodatkowo i omyłkowo naliczono mu 3 dni urlopu za 2011r. oraz że za 2011r. pozostało mu 19 dni urlopu. Ponadto powód nie kwestionował faktu, że w listopadzie 2015r. otrzymał ekwiwalent za 16 dni urlopu i oświadczył, że w części, w której zostało zaspokojone jego roszczenie cofa pozw.

Sąd oparł się także na zeznaniach syndyka, w szczególności w zakresie postępowania po ogłoszeniu upadłości, doznanych trudności w ustaleniu uprawnień pracowniczych, celowi jaki przyświecał takiemu, a nie innemu zawarciu oświadczeń w wypowiedzeniu. Zeznania te są logiczne, spójne, przekonujące i wiarygodne w świetle zasad doświadczenia życiowego, zatem brak było podstaw, by odmówić im wiary.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa, bowiem część żądania została zapłacona (ekwiwalent za 16 dni) i powód w tym zakresie cofnął powództwo, zaś nie budzi wątpliwości, że w takich okolicznościach cofnięcie pozwu w zakresie zaspokojonego roszczenia nie narusza interesów pracownika, nie jest sprzeczne z prawem ani nie zmierza od obejścia prawa (art. 203 k.p.c., art. 355 k.p.c., art. 461 § 2 k.p.c.)

Natomiast Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. co do żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 22.843,36 zł..

W ocenie sądu powód wykorzystał urlop w naturze w okresie wypowiedzenia w wymiarze 29 dni.

Przepis art. 167<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup> k.p..

Pracodawca może udzielić pracownikowi w okresie wypowiedzenia całego zaległego urlopu, jedynie urlopu bieżącego (za rok kalendarzowy, w którym ustaje stosunek pracy) powinien udzielić w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u niego w roku ustania stosunku pracy. Przepis ten daje pracodawcy swobodę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia poza ustalonym wcześniej planem urlopów (wcześniejszym uzgodnieniem z pracownikiem okresu wykorzystania urlopu wypoczynkowego). Decyzję w tym zakresie podejmuje sam pracodawca, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem. Pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca udzieli mu w tym czasie urlopu. Inaczej mówiąc, udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić (zob. wyrok i uzasadnienie Sądu Najwyższego z dnia 26.04.2011r., II PK 302/10, LEX nr 1217279).

Z dosłownej treści art. 167<sup>1</sup> k.p. wynika, że w okresie wypowiedzenia pracodawca może udzielić pracownikowi całego zaległego urlopu wypoczynkowego oraz tej części urlopu bieżącego, o której stanowi art. 155<sup>1</sup> k.p. Od 1 stycznia 2003r., kiedy powyższy przepis wszedł w życie, nie ulega wątpliwości, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu (całego urlopu zaległego i odpowiedniej proporcjonalnej części urlopu bieżącego), a pracownik ma obowiązek wykorzystać w naturze przysługujący mu urlop w wymiarze udzielonym przez pracodawcę. Na zasadach określonych w art. 167<sup>1</sup> k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop wypoczynkowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.04.2007r., I PK 261/06, LEX nr 509048).

Powód w pozwie powołuje się na odmienne orzeczenia, które jednak, jak należy stwierdzić, dotyczą innego stanu prawnego, już nieaktualnego, jeśli chodzi w szczególności o zacytowane orzeczenie 21 czerwca 2005r., III APa 48/05.

W stanie prawnym przed nowelizacją dokonanej ustawą z 26 lipca 2002r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146) w doktrynie i judykaturze ukształtował się pogląd, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia tylko wówczas, gdy na ten okres miał on zaplanowany urlop, w przeciwnym razie urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia mógł mu być udzielony tylko za jego zgodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688).

Zatem w 2012r. nie była już wymagana zgoda pracownika na wykorzystywanie urlopu w okresie wypowiedzenia, o wykorzystaniu urlopu mógł zdecydować jednostronnie pracodawca nawet wbrew woli pracownika. Zatem niezasadny jest argument powoda, iż on nie zgadzał się na wykorzystywanie urlopu w okresie wypowiedzenia.

W ocenie Sądu jest niezasadne także podnoszone przez powoda stanowisko, iż skoro w okresie wypowiedzenia pozwany zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, co ma odzwierciedlenie w pkt 5, to nie mógł mu tym samym okresie nakazać wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia.

Punkt 5 wypowiedzenia bowiem, stanowiący, jak wskazuje orzecznictwo, wyraz umowy stron co do niewykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, nie może ubezskutecznić wcześniej złożonego jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy o zobowiązaniu do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie umowy o pracę jest to jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, który może nakazać pracownikowi wykorzystanie w okresie wypowiedzenia tego urlopu. Pkt 4 wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, mówiący o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, następuje przed pkt 5, mówiącym o obowiązku zwolnienia ze stosunku pracy. W związku z powyższym te dwa punkty oświadczenia woli pracodawcy należy interpretować w ten sposób, i jest to jedyna logiczna interpretacja, że najpierw stosujemy pkt 4, a jeżeli pozostanie jeszcze jakiś okres wypowiedzenia, którego nie pokrywa urlop wypoczynkowy, to wtedy pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Rzeczywiście w punkcie 5 zabrakło sformułowania typu „w pozostałym zakresie” (w znaczeniu, że po wykorzystaniu urlopu zwalnia się z obowiązku świadczenia pracy) ale inne rozumienie tego oświadczenia nie da się pogodzić z zasadami logiki i racjonalnego postępowania.

Podkreślenia wymaga, iż w jednym dokumencie pracodawca zawarł dwa oświadczenia – jedno, jednostronne oświadczenie woli o zobowiązaniu powoda do wykorzystania urlopu w naturze, drugie, o zwolnieniu pracownika z pracy, które staje się skuteczne za zgodą pracownika, choćby dorozumianą.

Skoro pracodawca zawiera w dokumencie oba te oświadczenia, oznacza to, iż chce dokonać obu czynności prawnych.

Nie sposób logicznie i nie popadając w absurd twierdzić, iż pracodawca drugim oświadczeniem anulował pierwsze, bowiem po cóż w jednym dokumencie jednocześnie pracodawca miałby dokonać czynności i zaraz w następnym wersie ją anulować czy ubezskutecznić, byłoby to całkowicie nie racjonalne, niezrozumiałe. Nie sposób dać wiary, iż pracodawca chciał jednocześnie w tym samym okresie zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu i zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy, bowiem to by się wzajemnie wykluczało. Natomiast należy zakładać, iż pracodawca działał w uzasadnionym interesie i dążył do osiągnięcia racjonalnych skutków, a nie do stworzenia zapisów wzajemnie sobie zaprzeczających i niwelujących się nawzajem.

Zatem napotykając trudność interpretacyjną w oświadczeniu woli, nie sposób poprzestać na stwierdzeniu, iż dwa punkty oświadczenia popadają ze sobą w sprzeczność i w związku z tym się niwelują. Podkreślenia wymaga, iż powód przyjął najkorzystniejsze dla siebie rozwiązanie: uznał iż w tej sytuacji skuteczny jest tylko punkt 5, o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, a nieskuteczny jest punkt 4 o wykorzystaniu urlopu. Dlaczego tak przyjął, sądowi szerzej nie wyjaśnił. Z pozwu wynika, iż kierował się poniekąd nieaktualnym orzecznictwem, które powstało w innym stanie prawnym, gdy jeszcze wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia wymagało zgody pracownika. Po 2003r. jest to już jednak pogląd nieaktualny.

Powód nie wyjaśnił dlaczego uważa, iż zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ma prymat przed wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Stanowisko takie jest nieuprawnione. Zasadą prawa pracy jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego w naturze, ekwiwalent za jego niewykorzystanie jest raczej wyjątkiem. Zasadą jest też wykonywanie pracy w zamian za wynagrodzenie, a nie zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy. Zatem w razie wątpliwości interpretacyjnych między uznaniem czy w pierwszej kolejności pracodawca zobowiązuje do wykorzystania urlopu czy najpierw zwalnia z obowiązku świadczenia pracy, należy sięgnąć do tych właśnie zasad

prawa pracy i zgodnie z nimi orzec, iż jako że zasadą jest wykorzystywanie urlopu w naturze, to w pierwszej kolejności winien być wykonany punkt o urlopie, a ewentualnie później, jeśli nie wyczerpie to okresu wypowiedzenia, dochodzi do zastosowania wyjątkowej instytucji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Gdy istnieje wątpliwość interpretacyjna oświadczeń woli, konieczne jest dokonanie jego wykładni. Gdyby zapis wypowiedzenia zawierał w punkcie 4 postanowienie o zobowiązaniu do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a w punkcie 5 wyraźnie stwierdzenie, iż „w pozostałym okresie” czy „po wyczerpaniu przysługujących dni urlopu” zwalnia się z obowiązku świadczenia pracy (czy inne równoważne) to w ogóle nie byłoby potrzeby interpretacji oświadczenia woli, jego treść była by bowiem jasna językowo i jednoznaczna.

Jak słusznie wskazuje W. Robaczyński ( w t. 2 kom do art. 65 k.c. w Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna pod red A. Książaka, Lex 2014), według tradycyjnego ujęcia wykładni nie podlegają oświadczenia jasne, niebudzące wątpliwości – zgodnie z zasadą clara non sunt interpretanda. W tym ujęciu tylko oświadczenia niejasne wymagają interpretacji.

Zatem z uwagi na brak takiego doprecyzowania, treść oświadczenia wymagała interpretacji. Nie można tu było a priori stwierdzić, iż w razie takiego sformułowania, jak zawarte w przedmiotowym oświadczeniu, treść punktu 4 jest nieważna, traci moc czy jest bezskuteczna. Należy dokonać wykładni tego oświadczenia w duchu zasad określonych w kodeksie cywilnym, które nakazują wykładanie oświadczeń woli w kierunku możliwie jak najpełniej zachowującym skuteczność złożonych oświadczeń woli, zachowującym wolę stron składających oświadczenie woli w zakresie osiągnięcia skutków tej czynności. W tym zakresie postuluje się przyjęcie obowiązki zasady interpretatio cessat in claris, a zatem że wykładnia kończy się wtedy, gdy w efekcie zastosowania kolejnych dyrektyw interpretacyjnych osiągnięty zostanie jasny rezultat (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 688)

Zgodnie z art. 65 § 1 k.p., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Zgodnie z § 2, w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu

Pamiętać należy, iż wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli, nie umową.

Podnosi się, iż interpretacja postanowienia oświadczenia woli - znaczeniowo niejasnego - nie może być oparta tylko na analizie językowej odnośnie jego fragmentu, lecz konieczne jest również zbadanie zamiaru i celu stron, a także kontekstu faktycznego, w jakim umowę uzgadniano i zawierano, przy uwzględnieniu okoliczności przedmiotowych, takich jak - istotne w stosunkach gospodarczych - zasady i zwyczaje współpracy, i to zarówno między stronami, jak i w układach stron z innymi osobami (tak wyrok SN z dnia 3 września 1998 r., I CKN 815/97, OSNC 1999, nr 2, poz. 38)

To rozłożenie akcentów z art. 65 k.c. oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiaru i celu. Mimo to prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także sama semantyka i struktura aktu umowy są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób sprzeczny z jej treścią. Istotnie, gramatyczne dyrektywy wykładni mają swój walor poznawczy, ale przede wszystkim wówczas, gdy treść kontraktu jest jednoznaczna, pozwalająca na odtworzenie woli kontrahentów według reguł znaczeniowych. Jeśli jednak tekst umowy jest niejasny, konieczne staje się usunięcie wątpliwości przy zastosowaniu obowiązujących zasad wykładni umowy według reguł przewidzianych w art. 65 § 2 (wyrok SN z 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/2006, Lexis.pl nr 1914043).

Wykładnia oświadczenia woli nie jest zabiegiem czysto logicznym, choć reguły logiki odgrywają rolę wiodącą. Zasady interpretacji pozwalają umieścić oświadczenie we właściwym kontekście obrotu prawnego. Wykładnia nie może jednak zastąpić rzeczywistego oświadczenia woli. Jeżeli dana wypowiedź nie ma wartości logicznej, to nie może być uznana za oświadczenie woli w rozumieniu art. 60 k.c., a przez to nie może podlegać dalszej wykładni na podstawie

art. 65k.c. Proces wykładni opiera się na założeniu elementarnej racjonalności działania uczestników obrotu (W. Rybaczyński, tamże).

Biorąc pod uwagę powyższe sąd uznał, iż należy dokonać interpretacji zapisów oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy biorąc pod uwagę zasady współzycia społecznego, ustalone zwyczaje, dążąc do uzyskania takiej interpretacji, która będzie logiczna i racjonalna, będzie uwzględniała wnioski wynikające ze struktury tekstu i jego znaczenia (semantyki).

Stąd też Sąd uznał, dokonując interpretacji oświadczenia woli pracodawcy, iż należy zastosować reguły wykładni systemowej, której dokonuje się przy założeniu, że przepis w danym akcie prawnym nie jest umiejscowiony przypadkowo, lecz wynika z racjonalnego działania pracodawcy, a co za tym idzie z takiej wykładni może wynikać wniosek, iż przepis ma mniejsze znaczenie ze względu na treść przepisu wyżej położonego (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 16.11.2012r., IV SA Gl 104/12, LEX nr 1249762). Należy zastosować tu paralelę do czytania instrukcji, w której czynności wykonuje się w kolejności czytania: najpierw wykonujemy punkt 1, po jego zrealizowaniu przechodzimy do punktu 2 itd.. W takim rozumieniu nie budzi wątpliwości, iż pracownik najpierw wykorzystuje urlop wypoczynkowy w naturze, bo ten zapis jest pierwszy w kolejności (punkt 4) a potem jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, (pkt. 5).

W prawie pracy obowiązuje zasada, zgodnie z którą urlop wypoczynkowy powinien być udzielany pracownikowi przede wszystkim w naturze (por uzasadnienie wyroku SN z 26 kwietnia 2011r., II PK 302/10 ). Jest to zasada, od której prawo do wypłaty ekwiwalentu jest wyjątkiem, a te jak wiadomo nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Zasada zatem winno być, iż najpierw, jeśli to możliwe, pracownik winien wykorzystać urlop w naturze. Koreluje to z treścią pkt 4 i jego umiejscowieniem przez zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w punkcie 5.

Dodatkowo należy podkreślić szczególne okoliczności sprawy, wskazujące na kolejne kryteria wykładni – zasady współzycia społecznego i ustalone zwyczaje..

Pracodawca był w tym okresie już w upadłości likwidacyjnej. Oznaczało to, iż posiada długi przekraczające jego majątek. Długi te obejmowały też nieuiszczone należności pracownicze szeregu pracowników (rzędu kilkudziesięciu osób). W takich okolicznościach rolą syndyka było przede wszystkim takie prowadzenie przedsiębiorstwa upadłego, by nie pomnażać już więcej zobowiązań upadłej spółki, by obniżyć, ucinąć koszty prowadzenia działalności, tak by z istniejącego majątku jak najwięcej można było przeznaczyć na spłatę już powstałych przed ogłoszeniem upadłości zobowiązań.

Powszechna zasadą postępowania w przypadku upadłości likwidacyjnych jest wypowiedzenie umów tym pracownikom, którym nie można zapewnić pracy z uwagi na brak prowadzenia działalności przedmiotowej przez zakład, kierowanie ich na urlopy, tak by nie mnożyć zobowiązań – skoro pracownik i tak nie pracuje, racjonalnym posunięciem jest w tym okresie wysłać go na urlop, skoro i tak nie świadczy pracy, a nie zwalnianie go z obowiązku świadczenia pracy i następnie wypłacanie mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który pracownik bez problemu mógłby wykorzystać w okresie wypowiedzenia. Takie działanie syndyka stanowiłoby ewidentną niegospodarność, nieuzasadnione mnożenie kosztów postępowania upadłościowego i niewątpliwie byłoby dokonane z pokrzywdzeniem dotychczasowych wierzycieli, czego syndyk musi się wystrzeżać. Oczywista i ewidentna w takich okolicznościach jest wola syndyka skierowania pracownika najpierw na urlop wypoczynkowy, potem dopiero ewentualnie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. W kontekście zasad współzycia społecznego wspomnieć należy, iż wśród tych wierzycieli, których takie rozwiązanie (zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia a potem wypłata ekwiwalentu) ewidentnie by pokrzywdziło, uszczuplając masę upadłości przeznaczoną do podziału, jest cała rzesza pracowników, którzy nie otrzymali wynagrodzeń zasadniczych za swoją wykonaną we wcześniejszych miesiącach pracę. Pamiętać przy tym należy, iż w związku z wypowiedzeniem dokonany przez syndyka powodowi naliczono odszkodowanie za skrócone okresy wypowiedzenia, odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy – łącznie czterokrotność wynagrodzenia czyli 60.000 zł, zaś w okresie wypowiedzenia powód nie świadczył pracy.



Podkreślenia wymaga w tym miejscu iż choć w wypowiedzeniu syndyk w punkcie 4 nie wskazał wyraźnie ilości dni urlopu do wykorzystania w okresie wypowiedzenia, jak wskazuje wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011r., II PK 302/10, na który powołuje się powód, ale nie ma to w niniejszej sprawie znaczenia. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, iż wyroku SN nie wiążą sądów rozpatrujących inne sprawy. Po drugie, w stanie faktycznym sprawy, na gruncie której zapadło to orzeczenie, treść oświadczenia była odwrotna: najpierw było oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku pracy, potem o zobowiązaniu do wykorzystania w tym okresie należnego urlopu wypoczynkowego.

Po trzecie należy tu uwzględnić okoliczności szczególne: a więc fakt, iż do wypowiedzenia dochodziło w warunkach upadłości likwidacyjnej, szczególnej roli syndyka w ochronie masy upadłości przed nadmiernym obciążeniem czy uszczupleniem, syndyk musiał działać jak najszybciej, a działał w utrudnionych warunkach braku współpracy z zarządem, utrudnionym dostępem do dokumentacji, której wcześniej nie prowadził (wszedł do spółki upadłej 12 września i już w ciągu trzech dni przygotować musiał wypowiedzenia, by ograniczyć koszty funkcjonowania upadłej spółki. Nie miał zatem możliwości precyzyjnie ustalić w tym konkretnym momencie, ile dany pracownik ma dni urlopu do wykorzystania. Podkreślenia wymaga, iż syndyk zaznał, iż korzystał z szablonów, takich samych dla wszystkich pracowników. Wynikało to z braku dostępu do pełnej dokumentacji kadrowej. Powód podnosił, iż widział wypowiedzenia zawierające wskazanie dni urlopow, ale były to wypowiedzenia które on wręczał, a które były sporządzone przez zarząd. Syndyk zaś miał inny dostęp do dokumentacji niż zarząd, siłą rzeczy inna też jego wiedza w tym zakresie.

Pośpiech syndyka był tu racjonalny i usprawiedliwiony, uzasadniał brak możliwości wpisania konkretnych danych co do dni urlopu w wypowiedzeniu. Zabezpieczało to interesy upadłej spółki, i było działaniem na rzecz dotychczasowych wierzycieli, bowiem dążyło do ograniczenia wydatków, ograniczenia uszczuplenia masy upadłości nadmiernymi kosztami, z drugiej zaś strony nie krzywdziło konkretnych pracowników, bowiem w razie gdyby okazało się w toku dalszego, spokojnego i niepośpiesznego wyjaśniania okoliczności, iż pracownik miał jednak dni urlopu więcej niż okres wypowiedzenia, to pracownik nic nie tracił, bo był zaspokajany z kosztów postępowania upadłościowego poza planem podziału (i przede wszystkim, przed planem podziału). Wydatnie obrazuje to casus powoda, co do którego dopiero po odnalezieniu niepopisanych dokumentów w archiwum, jak się okazuje zawierających dane urlopowe, udało się ustalić, ile powód miał niewykorzystanego urlopu i wypłacono powodowi ekwiwalent.

Zdaniem Sądu interpretując przedmiotowe wypowiedzenie w oparciu o wyżej wskazane kryteria, dojść należy do wniosku, że powód wykorzystał w części w naturze w okresie wypowiedzenia przysługujący mu urlop (29 dni), częściowo otrzymał gotówkę od pracodawcy w formie ekwiwalentu za 16 dni w sytuacji, gdy po odnalezieniu dokumentów kadrowych okazało się, ile rzeczywiście powód wykorzystał urlopu wypoczynkowego, co łącznie daje 45 dni, a tyle właśnie powodowi przysługiwało dni urlopu (powód powoływał się początkowo na 48 dni, ale w ostatnim piśmie procesowym pozwanego i na ostatniej rozprawie wyjaśniono, iż wynikało to z omyłki w wyliczeniu urlopu, polegającym na ponownym naliczeniu 3 dni urlopu w 2011r.).

Mając powyższe okoliczności na względzie, Sąd w pkt II wyroku na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc w pozostałym zakresie oddalił odwołanie.

W pkt III Sąd zasądził koszty zastępstwa procesowego. O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Zgodnie z § 11 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 460) stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o: wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, że w części nie można powoda traktować jako przegranego, w tej części, w której został zaspokojony w toku procesu, zatem tylko w tej części, w której Sąd oddalił powództwo, powód winien

zwrócić koszty procesu – tj. w stosunku 66% . Zatem stosunkowo rozdzielając koszty Sąd ustalił tutaj kwotę 1.206 zł (66% z 1800 zł), natomiast jeszcze z uwagi na to, że jest to wyrok końcowy, należało wskazać kwotę 60 zł tytułem roszczenia niemajątkowego, które zostało w wyroku częściowym rozpoznane (§ 11 ust. 1 pkt 3).