

Sygn. akt VI Pa 117/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SO Renata Bukowiecka - Kleczaj SO Andrzej Stasiuk
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa J. H. (1)

przeciwko (...) w S.

o ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 września 2012 roku, sygn. akt IX P 1023/11

I. prostuje zaskarżony wyrok w ten sposób, że w jego komparycji w oznaczeniu strony pozwanej zastępuje słowo Zespołowi słowem Zarządowi oraz w punktach I. i II. sentencji zastępuje użyte w nazwie pozwanego słowo Zespołu słowem Zarządu;

II. oddala apelację.

UZASADNIENIE

W toku procesu toczącego się przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie J. H. (1) domagała się ostatecznie od (...) w S. zapłaty kwoty 1.183,92 zł tytułem ekwiwalentu za urlop oraz kwoty 2.500 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości, podnosząc że powódce udzielono całego należnego jej urlopu, w związku z czym brak podstaw do wypłaty jej z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego.

Wyrokiem z dnia 21 września 2012 r. Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.183,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty (pkt I), kwotę 135 zł tytułem kosztów procesu (pkt II) oraz nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

J. H. (1) była zatrudniona w (...) w S. od 3 października 2005 r. do 12 czerwca 2007 r. na stanowisku pomoc administracyjna, p.o. starszego referenta ds. kadr w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron.

W dniu 13 czerwca 2007 r. powódka została zatrudniona na stanowisku starszy referent do spraw kadr, a od 27 lipca 2009 r. na stanowisku inspektor ds. kadr w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 29 lipca 2010 r. do 7 stycznia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie od dnia 10 stycznia 2011 r. do 21 stycznia 2011 r. powódce udzielono zaległego urlopu wypoczynkowego za 2010 r. w ilości 10 dni, na jej wniosek.

Pismem z dnia 12 stycznia 2011 r. powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2011 r. Jednocześnie wniosła o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 24 stycznia 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższe pismo zawiózł do pracodawcy mąż powódki, również były pracownik (...) w S.. W tym czasie powódka wraz z mężem zamieszkiwali w K. przy ul. (...). Powódka była zameldowana pod adresem przy ul. (...) w K..

W celu złożenia wniosku R. H. w dniu 21 stycznia 2011 r. spotkał się z ówczesną dyrektorką (...) M. K., która na przedłożonym jej piśmie umieściła adnotację o treści: „zgoda” i złożyła swój podpis, po czym oddała mu pismo. Dyrektorka nie poinformowała męża powódki o jakichkolwiek dodatkowych warunkach wyrażonej przez siebie zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie i terminie zaproponowanym przez powódkę.

R. H. w tym samym dniu złożył oryginał pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę w sekretariacie, gdzie przystawiono pieczęć dyrektorki w miejscu złożonego podpisu oraz wydano mu odpis pisma potwierdzony za zgodność z oryginałem przez specjalistę ds. kadr E. K..

Następnie pracodawca sporządził pismo datowane na 21 stycznia 2011 r., w którym stwierdził, iż w odpowiedzi na pismo J. H. (1) z dnia 12 stycznia 2011 r. wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2011 r. Jednocześnie oświadczył, że na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 9 dni w okresie od 24 stycznia 2011 r. do 3 lutego 2011 r. oraz w okresie od 4 lutego 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r. zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powyższe pismo zostało wysłane do powódki pocztą w dniu 26 stycznia 2011 r. na adres przy ul. (...), (...)-(...) K.. Taki adres wskazała powódka w swoim piśmie zawierającym wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Przesyłka po dwukrotnej awizacji jako nieodebrana została zwrócona do nadawcy.

W tym czasie powódka faktycznie zamieszkiwała w K. przy ul. (...), natomiast mieszkanie przy ul. (...) stało puste.

W dniu 30 kwietnia 2011 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, które zostało wysłane do powódki pocztą w dniu 4 maja 2011 r. na adres przy ul. (...), (...)-(...) K. (z uwagi na fakt poinformowania przez powódkę pracownika księgowości o przeprowadzce na ul. (...)). Przesyłka nie została odebrana przez powódkę i została zwrócona przez pocztę z adnotacją: „adresat nieznany”. Ponownie pracodawca wysłał świadectwo pracy do powódki w dniu 17 maja 2011 r. Powódka odebrała przesyłkę.

Z uwagi na fakt wpisania do świadectwa pracy adnotacji, z której wynikało, że J. H. (1) wykorzystwała 9 dni urlopu wypoczynkowego, powódka pismem z dnia 20 maja 2011 r. zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę ekwiwalentu za urlop w ilości 9 dni. Powódka wskazała, iż strony nie uzgodniły w porozumieniu zasad wykorzystania urlopu, powódka nie otrzymała również od pracodawcy żadnego pisma informującego powódkę o konieczności oraz terminie wykorzystania urlopu. Pismo z wnioskiem powódki wpłynęło do pracodawcy w dniu 23 maja 2011 r.

W odpowiedzi na pismo pracodawca w piśmie z dnia 25 maja 2011 r. poinformował powódkę, że wysłano do niej pismo, w którym wyrażono zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z jednoczesnym udzieleniem urlopu wypoczynkowego w okresie od 24 stycznia 2011 r. do 3 lutego 2011 r. oraz zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w pozostałym okresie do rozwiązania umowy. Pracodawca wskazał, że list został wysłany na znany pracodawcy aktualny adres powódki, nie został odebrany, wrócił do nadawcy dwukrotnie awizowany, co uważa się za prawidłowe i skuteczne doręczenie. W związku z powyższym pracodawca uznał, że urlop uważa się za udzielony i wykorzystany.

W dniu 1 czerwca 2011 r. J. H. (1) skierowała do pracodawcy kolejne pismo, w którym wskazała, iż porozumienie stron zostało zawarte w dniu 12 stycznia 2011 r., zostało również przyjęte tego samego dnia do wiadomości przez E. K. jako wiążące i ostateczne, w związku z czym ponowna próba doręczenia przesyłki była zbędna. Na porozumieniu była zgoda pracodawcy, że od 24 stycznia do końca trwania umowy powódka zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto powódka ponowiła wniosek o wypłatę należnego ekwiwalentu za urlop. Powyższe pismo wpłynęło do pracodawcy w dniu 3 czerwca 2011 r.

Pismem z dnia 14 czerwca 2011 r. wysłanym dzień później do powódki pracodawca poinformował powódkę, że urlop wypoczynkowy został udzielony i wykorzystany w dniach 24.01 – 03.02.2011 r. i brak podstaw do wypłaty ekwiwalentu. Ponadto przesłał powódce kopie pisma z dnia 21 stycznia 2011 r., którego powódka uprzednio nie podjęła oraz kopię opinii prawnej wystawionej w tej sprawie.

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego powódki wynosił 131,55 zł.

Kierując się powyższymi ustaleniami Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny w niniejszej sprawie był w dużej mierze między stronami bezsporny oraz, że w pozostałym zakresie ustalił go w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwości ani wartości dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała, zeznania świadków, które w ocenie Sądu były wiarygodne oraz zeznania powódki, które Sąd uznała za wiarygodne w takim zakresie, w jakim znalazły one pokrycie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 167¹ kp w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Zwrócił jednak uwagę, że w niniejszej sprawie do rozwiązania umowy z powódką nie doszło w wyniku jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tylko w wyniku porozumienia stron na wniosek złożony przez powódkę z datą rozwiązania umowy przypadającą po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od daty złożenia wniosku. Zaznaczył przy tym, iż nie podziela poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 29 września 2005 r. (II PK 34/05), w którym Sąd ten stwierdził między innymi, iż przepis art. 167¹ kp znajduje zastosowanie również w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w okresie od zawarcia porozumienia do dnia rozwiązania umowy. Wskazał, że zasadą jest udzielanie pracownikowi urlopu zgodnie z planem urlopów, przy uwzględnieniu wniosków pracownika. Jednostronne skierowanie pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia umowy stanowi zaś wyjątek od tej zasady, zatem brak podstaw do zastosowania wobec niego interpretacji rozszerzającej. Sąd I instancji przypomniał też, że zawarte w kodeksie pracy uregulowania stanowią minimum uprawnień pracownika, których pracodawca nie może jednostronnie ograniczać, na co wskazuje m.in. art. 18 kp. Brak w przepisach ustawy zapisu umożliwiającego pracodawcy na skorzystanie z omawianego przepisu per analogiam do okresu od zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy do daty rozwiązania stosunku pracy. Zakładając racjonalizm ustawodawcy Sąd Rejonowy przyjął, iż gdyby jego celem było wprowadzenie możliwości jednostronnego skierowania pracownika na urlop w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, niewątpliwie taka regulacja znalazłaby się w kodeksie pracy.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że na temat braku możliwości jednostronnego udzielenia urlopu przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia w przypadku zawarcia porozumienia co do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 302/10, stwierdzając, iż „zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem

porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami umownego stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie. Aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 167¹ kp od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie grupowe) pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ kp.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji zwrócił uwagę, że bezspornym jest iż w niniejszej sprawie zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy do dnia faktycznego rozwiązania stosunku pracy było również przedmiotem zawartego przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę, albowiem zapis taki został zawarty we wniosku powódki, na co dyrektor (...) wyraziła zgodę. Porozumienie to nie zawierało natomiast zapisu co do wykorzystania przez powódkę w tym okresie urlopu wypoczynkowego. W tej sytuacji należało w ocenie Sądu Rejonowego przyjąć, iż powódka nie wyraziła zgody na dokonanie w porozumieniu zmiany w zakresie okresu zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy na rzecz urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy stwierdził przy tym, iż powódka swoim pismem z 12 stycznia 2011 r. przedstawiła ofertę zawarcia między stronami umowy, która to oferta poprzez złożenie na niej podpisu dyrektora wraz z adnotacją: „zgoda” została bezwarunkowo przyjęta. Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, która podnosiła, iż zapis o treści „zgoda” był skierowany do kadr a nie do powódki. Zauważył bowiem, że pismo zostało złożone przez męża powódki a dyrektor po udzieleniu zgody wręczyła mu to pismo z powrotem, bez stawiania dodatkowych warunków. Nic nie stało zdaniem Sądu Rejonowego na przeszkodzie, aby dyrektor oznajmiła mężowi powódki, iż do powódki zostanie wysłane pismo z odpowiedzią na złożony wniosek, bądź że pracodawca wyraża zgodę na rozwiązanie umowy z zastrzeżeniem konieczności wykorzystania przysługującego urlopu. Taki zapis nie znalazł się w adnotacji dyrektora, nie doszło również do żadnych ustaleń dotyczących urlopu. W tej sytuacji Sąd I instancji stwierdził, iż pracodawca nie miał uprawnienia do jednostronnej zmiany zawartego porozumienia i udzielenia powódce urlopu.

Na zakończenie Sąd Rejonowy zauważył, że nawet przy przyjęciu prezentowanego przez stronę pozwaną stanowiska o możliwości zastosowania art. 167¹ kp w przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w niniejszej sprawie pracodawca nie udzielił powódce skutecznie urlopu w okresie pomiędzy zawarciem porozumienia a rozwiązaniem stosunku pracy. Z treści pisma pracodawcy wynika bowiem, że udzielił powódce urlopu w okresie od 24 stycznia 2011 r. do 3 lutego 2011 r., przy czym swoje oświadczenie w tej sprawie złożył powódce zbyt późno, gdyż pismo w którym zostało ono zamieszczone wysłał pocztą dopiero w dniu 26 stycznia 2011 r., a więc już w trakcie trwania rzekomego urlopu, na który pracodawca wysłał powódkę, przy czym pierwsza próba doręczenia przesyłki nastąpiła w dniu 31 stycznia 2011 r. (pierwsze awizo), zaś druga - w dniu 7 lutego 2011 r. W tej sytuacji przy uznaniu przesyłki za doręczoną w związku z dwukrotną awizacją, koniecznym było przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy o udzieleniu powódce urlopu dotarło do J. H. już po zakończeniu okresu jego trwania, co jest niedopuszczalne i nie wywołuje skutku w postaci faktycznego udzielenia urlopu. Nie można bowiem jednostronnie udzielić pracownikowi urlopu z datą wsteczną. Pracownik musi mieć świadomość, że w ściśle oznaczonym okresie przebywa na urlopie wypoczynkowym.

Biorąc pod uwagę całokształt przedstawionych wyżej okoliczności i rozważań Sąd Rejonowy uznał więc powództwo za zasadne i zasądził od pozwanego na rzecz powódki żadaną przez powódkę kwotę tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty.

Sąd obciążył pozwanego także kosztami procesu, wskazując iż powódka nie złożyła spisu kosztów, ani żadnych dokumentów z których wynikałoby, ile wyniosły koszty jej stawiennictwa w sądzie w związku z procesem. Z uwagi na fakt, że niewątpliwie przyjeżdżając z K. na rozprawę powódka poniosła koszty przejazdu, Sąd w myśl zapisu art. 98 § 2 kpc przyznał więc powódce z tego tytułu kwotę stanowiącą minimalną stawkę wynagrodzenia dla adwokata, w oparciu o 6 pkt 2 w zw. z 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Z 2002 Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).

Pełnomocnik pozwanego wniósł apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzucił:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, przez przyjęcie, że zapis „zgoda” stanowił oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy,

2) naruszenie prawa materialnego (art. 61 w zw. z art. 65 K.c.) przez uznanie, że w szczególnych okolicznościach niniejszej sprawy zapis na piśmie „zgoda” stanowił oświadczenie pracodawcy skierowane do powódki, które doszło do niej w chwili jego składania,

3) naruszenie prawa materialnego (art. 165 w zw. z art. 167¹ Kp) przez przyjęcie, że w okresie do ustalonej daty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, a z uwagi na datę doręczenia pisma z dnia 21 stycznia 2011 r. rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego nie mogło nastąpić z dniem następnym po doręczeniu.

Mając powyższe na uwadze pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że apelujący nie podziela istotnych motywów rozstrzygnięcia jakim jest w szczególności uznanie, że Dyrektor (...) wpisując na przedstawionym przez męża powódki piśmie słowo „zgoda”, skierował to oświadczenie bezpośrednio do powódki. Apelujący w tym zakresie wskazał, że powódka nie uczestniczyła w przedmiotowej rozmowie, a jedynie posłużyła się posłańcem z pismem zawierającym zarówno wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jak i wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Małżonek powódki otrzymał jedynie potwierdzenie złożenia wniosku z uzyskaną adnotacją Dyrektora (...) o zgodzie, wskazującą jedynie, iż Dyrektor wyraził zgodę na rozwiązanie umowy. Tak złożonego zapisu - nie skierowanego bezpośrednio do powódki - w ocenie pozwanego nie należy traktować jako rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Oświadczenie Dyrektora (...) zostało bowiem złożone w odrębnym piśmie, zawierającym między innymi skierowanie powódki na urlop wypoczynkowy. Przyjąwszy oczywistą okoliczność, że Dyrektor zakładu w momencie rozmowy nie była zawiadamiana o aktualnej sytuacji tego pracownika, nie mogła i nie wyraziła zgody na bezpośrednie rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Zdaniem skarżącego świadczyć o tym mają obowiązujące u pozwanej procedury, a w szczególności zarówno zeznania Dyrektora (...) M. K., jak i pracownika merytorycznie odpowiedzialnego za sprawy kadrowe i przygotowującego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Decydujące znaczenie w ocenie pozwanego miało jednak skierowanie do powódki oświadczenia z dnia 21 stycznia 2011 r., bowiem jedynie w sytuacji braku tego dokumentu można byłoby powoływać się na dorozumiany sposób rozwiązania umowy o pracę i dorozumiane zachowanie strony. Dalej apelujący podkreślił, że regulacje Kodeksu cywilnego zwłaszcza art. 61 i 65 wskazują, iż stanowisko prezentowane przez Sąd I Instancji jest nieprawidłowe odnośnie bezpośredniego skutku zapisanego przez Dyrektora zwrotu „zgoda”. Skuteczności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron należy bowiem zdaniem pozwanego upatrywać w piśmie z dnia 21 stycznia 2011 r. skierowanym do powódki, które zawiera jednocześnie skierowanie na urlop wypoczynkowy.

Apelujący zauważył przy tym, że nie ulega wątpliwości, iż pismo z dnia 21 stycznia 2011 r. (piątek) nadano ze (...) w dniu 26 stycznia 2011 r. i wskazany w nim termin udzielenia urlopu wypoczynkowego od dnia 23 stycznia 2011 r. nie mógł rozpocząć biegu. Przyjmując jednak, że powódka nie mogła zapoznać się z treścią pisma wskazującego na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, to z oświadczeniem tym mogła zapoznać się z dniem 15 lutego 2011 r., w którym to dniu nastąpił zwrot prawidłowo awizowanej przesyłki. Mając na uwadze tę okoliczność w ocenie pozwanego przyjąć należało, że od dnia 16 lutego 2011 r. powódka przebywała na dziewięciodniowym urlopie wypoczynkowym, możliwym do wykorzystania do dnia 30 kwietnia 2011 r., z którym to dniem ustał stosunek pracy powódki. W tych okolicznościach, przyjmując, że nieobecność pracownika w pracy jest usprawiedliwiona zwolnieniem z wykonywania obowiązków, a informacja o urlopie nie dotarła w sposób umożliwiający przyjęcie do wiadomości obowiązku wykorzystania urlopu, zastosowanie znajduje art. 165 K.p., wymieniający jedynie przykładowo okoliczności braku możliwości rozpoczęcia urlopu w wyznaczonym terminie, co skutkuje przesunięciem terminu jego rozpoczęcia do wskazanej wyżej daty, w której pracownik miał już możliwość zapoznania się z pismem do niego skierowanym.

Odnośnie stanowiska Sądu I instancji o niemożliwości udzielenia pracownikowi przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego w sytuacji gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło w wyniku porozumienia stron apelujący wskazał, że sąd przedstawionego poglądu w żaden sposób nie uzasadnił, zwłaszcza w okolicznościach, gdy to sama strona powodowa powoływała się na orzecznictwo i pismo PIP o dopuszczalności udzielenia takiego urlopu. Pozwana podkreśliła, że w jej ocenie w sytuacji gdy strony uzgodniły istotnie odległy termin rozwiązania umowy o pracę, który w istocie odpowiada terminowi wypowiedzenia umowy o pracę, to dopuszczalność udzielenia urlopu wypoczynkowego jest nie tylko uzasadniona, lecz konieczna z uwagi na interes zakładu pracy, który zmuszany jest do wypłaty ekwiwalentu, i to w sytuacji gdy zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

Odnośnie twierdzeń Sądu I instancji, że pracownik musi mieć świadomość pobytu na urlopie wypoczynkowym pozwana zauważyła, że powódka zatrudniona na stanowisku kadrowej miała pełną świadomość i wiedzę o możliwości skierowania jej na urlop wypoczynkowy. Złożenie wniosku w piątek i w tym samym dniu przygotowanie pisma z oświadczeniem pracodawcy o zgodzie na porozumienie stron, jednakże ze wskazaniem wykorzystania urlopu wypoczynkowego w następnym dniu roboczym, było niezwłocznym działaniem pracodawcy, ukierunkowanym na niezwłoczne powiadomienie o zasadach rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów za podróż oraz nocleg w związku ze stawiennictwem na rozprawach w Sądzie I instancji w dniach: 13.03.2012 i 10.07.2012 r., 11.09.2012 r. wg norm przepisanych. Powódka podtrzymała swoje stanowisko wyrażone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, wskazując iż do rozwiązania umowy doszło na skutek porozumienia stron. Zaznaczyła, że pracodawca wyraził zgodę na zaproponowane przez nią warunki rozwiązania stosunku pracy zawarte w treści pisma z dnia 12 stycznia 2011 r., a ona nie wyraziła zgody na późniejszą zmianę warunków rozwiązania stosunku pracy wynikającą z pisma pracodawcy z dnia 26 stycznia 2011 r. Dodatkowo powódka, odnosząc się do argumentacji pozwanej zawartej w apelacji, zauważyła że w (...) nie było żadnych procedur mówiących o podwójnym sposobie informowania pracowników o decyzjach Dyrekcji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Rejonowy sporządzając treść wyroku, na skutek oczywistej omyłki w jego komparacji oraz w punktach I i II jego sentencji błędnie oznaczył stronę pozwaną nazwą „(...)w S.podczas gdy z treści znajdujących się w aktach sprawy dokumentów (np. pozew, świadectwo pracy, sprzeciw od nakazu zapłaty) wynika jednoznacznie, iż stroną pozwaną jest Zarząd(...)w S., zatem w komparacji wyroku oraz w punktach I i II sentencji wyroku jako oznaczenie strony pozwanej powinna być wpisana nazwa: Zarząd(...)w S.. W myśl przepisów art. 350 § 1 i 2 k.p.c. sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z urzędu, na mocy przepisu art. 350 § 1 i 2 k.p.c., orzekł jak w punkcie I sentencji (sprostowanym następnie postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2013r.).

Przystępując natomiast do badania zasadności apelacji na wstępie należy wskazać, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią przepisu art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególnie okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Mając powyższe na uwadze, trzeba wskazać iż w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę przyjęcia, że powódka w dniu 12 stycznia 2011 r. umówiła się z pozwanym pracodawcą, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w trybie porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2011 r. oraz że pracodawca wyraził zgodę na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia 24 stycznia 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, co skutkowało koniecznością wypłacenia powódce ekwiwalentu za niewykorzystane 9 dni urlopu wypoczynkowego. Stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Sąd Odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania Sądu Rejonowego również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia. Nie podzielił natomiast argumentów strony skarżącej podniesionych w treści apelacji.

Dla oceny zasadności apelacji istotne są zarzuty dotyczące sprzeczności ustaleń Sądu I instancji z treścią zgromadzonego materiału dowodowego oraz naruszenia prawa materialnego art. 61 i 65 k.p. poprzez przyjęcie, że adnotacja „zgoda” dokonana przez Dyrektora pozwanego pracodawcy w dniu 12 stycznia 2012r. na piśmie sporządzonym przez powódkę w rzeczywistości nie stanowiła oświadczenia pracodawcy skierowanego do powódki o wyrażeniu zgody na zaproponowane przez powódkę warunki rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu, trzeba więc przypomnieć że zgodnie z normą art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Trzeba jednocześnie zaakcentować, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem

może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań jako oczywisty nasuwa się więc wniosek, iż apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 § 1 k.p.c. Strona pozwana, wskazując na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego materiału dowodowego nie przedstawiła bowiem żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób niekorespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Apelujący ograniczył się wyłącznie do wskazania, że dokonaniem przez Sąd I instancji ustaleniu zaprzeczają obowiązujące u pozwanego procedury, a w szczególności zeznania dyrektora pozwanego oraz kadrowej. Mając na uwadze powyższe, w pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że samo wskazanie że Sąd powinien się oprzeć na określonych zeznaniach, nie zaś na zeznaniach innych osób, nie pozwala przyjąć, że wykazane zostało iż dokonana przez Sąd I instancji ocena zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna. Ocena zeznań świadków i stron powinna bowiem opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Takiej oceny Sąd Rejonowy dokonał dając wiarę wyjaśnieniom powódki i świadka z nią związanego, a Sąd Odwoławczy – uznając za trafną argumentację zawartą w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku – w pełni ją podziela. Należy przy tym wyjaśnić, że wprawdzie powódka jest osobą zainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, jednakże sam ten fakt nie może z góry przekreślać mocy dowodowej jej zeznań. Nie można bowiem zapominać, że również pozwany w niniejszym procesie był stroną zainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, stąd też i zeznania osób z nim związanych należałoby oceniać z dużą ostrożnością. Ponadto, istotne dla oceny prawidłowości dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego jest to, że zeznania powódki oraz świadka z nią związanego w zakresie przyjętym przez ten Sąd korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie; co więcej, pozwany de facto potwierdził wersję przedstawioną przez powódkę. Dyrektor pozwanego pracodawcy nie zakwestionowała bowiem okoliczności, iż rzeczywiście zamieściła adnotację „zgoda” na piśmie sporządzonym przez powódkę w dniu 12 stycznia 2011 r., zawierającym propozycję powódki skierowaną do pracodawcy rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2011 r., z jednoczesnym zwolnieniem powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia 24 stycznia 2011 r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Tym samym kwestią sporną mogło być wyłącznie to, jak należało rozumieć (wykładać) owo oświadczenie osoby uprawnionej do reprezentowania pracodawcy.

W tym zakresie apelujący w pierwszej kolejności podniósł, że pismo z dnia 12 stycznia 2011 r. podpisane przez powódkę przyniósł do siedziby pozwanego mąż powódki, co zdaniem pozwanego implikuje uznanie, że dokonanej przez dyrektor adnotacji nie należy traktować jako oświadczenia złożonego bezpośrednio powódce, gdyż stanowiło ono wyłącznie informację dla posłańca powódki (jej męża), że pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. W tym zakresie apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 61 k.c., wskazując że oświadczenie woli pracodawcy w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę zostało zamieszczone dopiero w piśmie z dnia 21 stycznia 2011 r., sporządzonym jakoby w odpowiedzi na pismo J. H. z dnia 12 stycznia 2011 r. Zarzut ten należało jednak uznać za chybiony. Sąd Odwoławczy zwrócił bowiem uwagę, że powódka już w pisemnej odpowiedzi na sprzeciw pozwanego od nakazu zapłaty podkreśliła, że jej mąż nie działał w charakterze posłańca (a zatem osoby, która wyłącznie przynosi (dostarcza) do adresata cudze oświadczenie woli), lecz działał w charakterze jej pełnomocnika. Tym samym uznać należało, że wręczenie przez dyrektor pozwanego pisma powódki opatrzonego adnotacją dyrektor „zgoda”, działającemu w imieniu powódki R. H., stanowiło złożenie oświadczenie woli złożone

bezpośrednio powódce. Stosownie bowiem do brzmienia przepisu rt. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Z kolei zgodnie z treścią art. 95 § 2 k.c., czynność prawna dokonana przez przedstawiciela w granicach umocowania pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego. Jeżeli więc pełnomocnik zawiera umowę, stroną tej umowy oraz podmiotem praw i obowiązków na ten status się składających staje się reprezentowany. Również w przypadku jednostronnych czynności prawnych, podmiotem praw czy obowiązków, jakie powstają na skutek złożenia takiego oświadczenia woli, jest reprezentowany. Znaczenie przedstawicielstwa aktualizuje się zarówno wtedy, gdy czynność prawna ma być dokonana w wyniku złożenia oświadczenia woli przez przedstawiciela (przedstawicielstwo czynne), jak i w wyniku złożenia oświadczenia woli przedstawicielowi przez inną osobę, tzn. wtedy, gdy przedstawiciel odbiera oświadczenie woli w imieniu reprezentowanego (przedstawicielstwo bierne). W tym drugim przypadku norma art. 109 k.c. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących pełnomocnictwa czynnego. Przyjęcie oświadczenia woli przez przedstawiciela powoduje więc, że skutki prawne realizują się bezpośrednio w sferze prawnej mocodawcy (art. 95 § 2 k.c.). Bez znaczenia przy tym pozostawało to, że powódka nie udzieliła mężowi pisemnego pełnomocnictwa do jej reprezentowania. Udzielenie pełnomocnictwa jest bowiem jednostronną czynnością prawną mocodawcy, a składające się na nią oświadczenie woli może zostać złożone w formie dowolnej, a zatem również ustnej. Kodeks cywilny przewiduje jedynie dwa wyjątki od wskazanej wyżej zasady, gdy udzielenie pełnomocnictwa wymaga zachowania formy szczególnej - pierwszy z nich dotyczy czynności prawnej, dla ważności której wymagana jest forma szczególna, natomiast drugi odnosi się do pełnomocnictwa ogólnego. Dalsze wyjątki mogą wynikać z innych przepisów kodeksu cywilnego oraz z odrębnych ustaw. Żaden z tych wyjątków nie dotyczy pełnomocnictwa do przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy na warunkach wskazanych przez pracownika (mocodawcę). Reasumując więc, skoro wręczenie pełnomocnikowi powódki (jej mężowi) poświadczona za zgodność z oryginałem kopii pisma z dnia 12 stycznia 2011 r. sporządzonego przez powódkę z adnotacją „zgoda” stanowiło oświadczenie woli pracodawcy złożone bezpośrednio powódce, to w konsekwencji należało uznać, że przedmiotowe oświadczenie doszło do wiedzy powódki w tym samym dniu, tj. w dniu 12 stycznia 2011 r. W świetle powyższego za chybiony należało uznać zarzut apelacji, że skuteczności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę należało dopatrywać się dopiero w piśmie pracodawcy z dnia 21 stycznia 2011 r. wysłanym na adres powódki. Sad Okręgowy w pełni zaaprobował zatem stanowisko Sądu Rejonowego, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do podzielenia twierdzeń pozwanej, że zapis o treści „zgoda” na piśmie z dnia 12 stycznia 2011 r. nie był wiążący w stosunku do pozwanej i powódki.

Za chybione Sąd Odwoławczy uznał również zarzuty apelacji zmierzające do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji normy art. 65 § 2 k.c. Apelujący w tym zakresie podniósł, że adnotację „zgoda” na sporządzonym przez powódkę piśmie z dnia 12 stycznia 2011 r. należało rozumieć wyłącznie jako informację dla oddziału kadr o konieczności sporządzenia odpowiednich dokumentów potwierdzającym oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę, w tym dotyczących ewentualnej konieczności wykorzystania przez powódkę przysługującego urlopu wypoczynkowego w okresie do dnia 30 kwietnia 2011 r. W tym zakresie Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że u podstaw badania zamiaru stron oraz okoliczności wpływających na tłumaczenie (interpretację) oświadczeń woli znajdują się fakty (zdarzenia, stany) przedstawione przez strony i wykazywane zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu w procesie (tak: wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2007 r., sygn. akt II CSK 546/06). Przewidziane w art. 65 § 2 k.c. wymaganie badania zgodnego zamiaru stron i celu umowy ogranicza w pewnym stopniu możliwość werbalnej interpretacji umowy, jak również wyłącza ocenę rozumienia jej treści w sposób aprobowany tylko przez jedną ze stron (por. wyrok SN z dnia 8 czerwca 1999 r., sygn. akt II CKN 379/98; wyrok SN z dnia 18 lutego 2005 r., sygn. akt V CK 469/04). Argumenty językowe (gramatyczne) schodzą w tym przypadku na drugi plan i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiaru i celu. Pomimo to prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może zupełnie pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także semantyka i struktura aktu umowy są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Wykładnia umowy nie może zatem prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z zapisaną jej treścią. Sens oświadczeń woli ujawnionych w postaci pisemnej, czyli wyrażonych w dokumencie ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu (por. uchwałę SN z dnia 29 czerwca 1995 r., sygn. akt III CZP 66/95; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2002 r., sygn. akt V

CKN 1603/00; wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2005 r., sygn. akt II CK 431/04, czy wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2009 r., IV CSK 558/08). W ocenie Sądu Odwoławczego w analizowanym postępowaniu w pełni należało zaaprobować wykładnię dokonaną przez Sąd I instancji, iż umowa stron z dnia 21 stycznia 2011 r. dotyczyła wyłącznie tego, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w trybie porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2011 r. oraz że pracodawca wyraził zgodę na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia 24 stycznia 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Strony nie umówiły się natomiast co do ewentualnego warunku, iż powódka będzie musiała wykorzystać w tym czasie przysługujący jej urlop wypoczynkowy. Sąd Odwoławczy podzielił bowiem w pełni ustalenia Sądu Rejonowego, iż powódka swoim pismem z dnia 12 stycznia 2011 r. przedstawiła ofertę zawarcia między stronami umowy, której przedmiotem była propozycja rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2011 r., z jednoczesnym zwolnieniem powódki z obowiązku świadczenia pracy od dnia 24 stycznia 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, która to oferta została bezwarunkowo przyjęta przez pracodawcę poprzez złożenie na niej podpisu dyrektora wraz z adnotacją „zgoda”. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że dla przyjęcia oferty wystarczy każda, najprostsza forma zgody - nawet jedno słowo "tak", które w sposób dostateczny ujawni wolę zawarcia umowy na warunkach zaproponowanych przez oferenta (art. 60 k.c.). Oblat nie musi, a nawet nie powinien wychodzić poza przejaw akceptacji. Zasadą pozostaje wymóg pełnej zgodności odpowiedzi z treścią złożonej oferty. Fakt przyjęcia oferty o wskazanej wyżej treści potwierdziła zresztą sama dyrektor w swoich zeznaniach, wskazując że „ten mój zapis stanowił zgodę na wniosek zawarty w piśmie i był skierowany do kadr w celu realizacji. Mój zapis oznaczał zgodę na każdą prośbę zawartą w piśmie”, oraz „porozumienie stron rozumiem w taki sposób, że zgadzam się na zaproponowane warunki, w tym przypadku warunki zaproponowane przez powódkę”. Ówczesna dyrektor pozwanego dodatkowo wskazała zresztą, że w innych sytuacjach bywało bardzo różnie, w tym że zdarzało się, iż umieszczała na pismach adnotację „do zaopiniowania przez kadry”. W tym kontekście logicznym jest, że gdyby pracodawca miał jakiegokolwiek wątpliwości co do oferty powódki, to wyartykułowałby swoje zastrzeżenia. W świetle powyższego Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do podzielenia twierdzeń pozwanej, że zapis o treści „zgoda” na piśmie z dnia 12 stycznia 2011 r. nie oznaczał przyjęcia - bez zastrzeżeń - warunków rozwiązania stosunku pracy zaproponowanych przez powódkę.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zauważył, że brak było podstaw do ewentualnego przyjęcia, że wystosowanie do powódki pisma z dnia 21 stycznia 2011 r. zmieniającego zasadniczo warunki rozwiązania przez strony stosunku pracy powodowało, iż dotychczasowe porozumienie (z dnia 12 stycznia 2011 r.) przestało wiązać. W niniejszej sprawie pracodawca przyjął bowiem pierwotną ofertę powódki bez jakichkolwiek zastrzeżeń, toteż była ona wiążąca dla stron. Pracodawca nigdy nie odwołał tego oświadczenia woli, co mógł uczynić jedynie za zgodą samej powódki, bądź jednocześnie lub wcześniej ze złożeniem tego oświadczenia (art. 61 § 1 zd. 2 k.c.). Późniejsze pismo pracodawcy należało zatem traktować jako zupełnie nową propozycję, która stałaby się wiążąca wyłącznie w sytuacji gdyby powódka zaakceptowała nowe warunki, czego jednak nie uczyniła. Poprzez skierowanie przez pracodawcę do powódki pisma z dnia 21 stycznia 2011 r. doszło bowiem jedynie do odwrócenia ról uczestników procedury ofertowej. Tym razem to pracodawca był oferentem w zakresie nowej oferty (nowych warunków rozwiązania stosunku pracy - przy wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego), natomiast dotychczasowy oferent (powódka) stała się oblatem w odniesieniu do nowej oferty, miała więc prawo odmówić jej przyjęcia. Wprawdzie powódka nie odmówiła wprost przyjęcia nowych warunków, ani w formie pisemnej, ani ustnej, jednak nie świadczyło to w żadnym razie o zaakceptowaniu przez nią nowej oferty pracodawcy. Bierność adresata przesądza bowiem co do zasady, że umowa nie została zawarta. Wyjątek stanowi sytuacja opisana w hipotezie art. 68² k.c., kiedy dochodzi do tzw. milczącego przyjęcia oferty. Artykuł ten znajduje jednak zastosowanie w zupełnie innych sytuacjach, a mianowicie tylko wtedy jeżeli przedsiębiorca otrzymał od osoby, z którą pozostaje w stałych stosunkach gospodarczych, ofertę zawarcia umowy w ramach swej działalności. Normy tej w żadnej mierze nie można więc odnieść do relacji łączącej pracodawcę i pracownika.

Chybiony okazał się też zarzut apelacji zmierzający do wykazania, że pracodawca był uprawniony do jednostronnej zmiany zawartego porozumienia i skierowania powódki na urlop. W tym zakresie Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że Sąd I instancji w uzasadnieniu swojego wyroku w pełni odniósł się do powtórzonych w apelacji zarzutów strony pozwanej, wyjaśniając iż w analizowanym postępowaniu nie znajdował zastosowania przepis art. 167¹ k.p.

Sąd Odwoławczy w pełni podzielił argumentację Sądu Rejonowego w tym zakresie, stąd nie widzi konieczności szczegółowego odniesienia się do tego zarzutu apelacji. Jedynie dla porządku w tym miejscu wskazać należy, że stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie znajduje potwierdzenie w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym w przytoczonym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 302/10, który odnosi się do analogicznej sytuacji jak ta w niniejszym postępowaniu. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r. sygn. akt III APa 48/05 stając na stanowisku, że okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, nie jest równoznaczny (jakościowo i pojęciowo) z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie może bez zgody pracownika nakazać, by w tym samym okresie wykorzystał on urlop wypoczynkowy. Nie uszło uwadze Sądu Odwoławczego (podobnie jak Sądu Rejonowego), że w toku postępowania pozwany powoływał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r. (sygn. akt II PK 34/05), w którym Sąd Najwyższy wskazał m.in. że przepis art. 167¹ k.p. znajduje zastosowanie również w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Przytoczone przez pozwanego orzeczenie Sądu Najwyższego nie wiąże jednak Sądów orzekających w niniejszej sprawie. Przywoływany wyrok zapadł bowiem w innym stanie faktycznym niż ten, jaki ustalono w niniejszej sprawie oraz nie uwzględnia okoliczności braku skutecznego odwołania pierwotnego oświadczenia woli pracodawcy, determinującego charakter wyznaczonego okresu nieświadczenia przez pracownika pracy i abstrahuje od jakościowej i rodzajowej odmienności pojęcia wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.

Nie uszło również uwadze Sądu Odwoławczego, że pozwany wskazał, że został pozbawiony możliwości udzielenia pracownikowi urlopu w sytuacji, gdy termin rozwiązania umowy o pracę był odległy, co zmusiło go do wypłaty ekwiwalentu za urlop w sytuacji, gdy powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Odnosząc się do tego zarzutu, trzeba więc wskazać iż rzeczywiście strony uzgodniły odległy termin ustania stosunku pracy i równie długi czas zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy; nie można jednak zapominać o tym, że to sam pracodawca wyraził zgodę na takie a nie inne warunki rozwiązania z powódką stosunku pracy, a zatem aktualnie musi ponieść konsekwencję swojej decyzji.

Wysokość zasądzonej przez Sąd I instancji należności nie była przedmiotem zarzutów apelacyjnych pozwanego, jednakże wobec zaskarżenia tejże należności co do zasady, również i jej wysokość była przedmiotem rozpoznania przez Sąd Odwoławczy. W tym zakresie, Sąd II instancji ogranicza się do stwierdzenia, iż wysokość zasądzonych roszczeń jest uzasadniona w świetle art. 171 k.p. oraz kwoty wskazanej przez pozwanego jako równowartość ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego powódki w przedsiębiorstwie pozwanego.

Kierując się więc wszystkimi wyżej przywołanymi względami, Sąd Odwoławczy, uznając apelację złożoną w niniejszej sprawie za bezzasadną, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej bezzasadności (pkt 2 sentencji wyroku).