



Sygn. akt II PK 26/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSA Marek Procek (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa J. T.

przeciwko G. Sp. z o.o. z siedzibą w P.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 8 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 30 kwietnia 2015 r., sygn. akt VI Pa .../15,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od strony pozwanej G. Sp. z o.o. z siedzibą w P. na rzecz powoda J. T. kwotę 1470 (tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powód J. T., kwestionując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wniósł o przywrócenie do pracy u strony pozwanej G. Sp. z o.o. w P. oraz wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z dnia 12 listopada 2014 r., oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 15 marca 2009 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku *project manager*.

W okresie od 1 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. powód miał być poddany planowi naprawczemu, gdyż strona pozwana nie była zadowolona z jego pracy.

Od dnia 22 kwietnia 2011 r. powód nie stawiał się do pracy z uwagi na wykorzystywanie zwolnień chorobowych i urlop wypoczynkowy. W tym czasie wykazywał się aktywnością w pracy dla kilku innych podmiotów.

W dniu 31 stycznia 2012 r. przełożony powoda M.R. udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego do dnia 10 lutego 2012 r.

W związku z potrzebami kadrowymi zespołu, M. R. zamierzał odwołać powoda z urlopu. W tym celu, w dniu 9 lutego 2012 r. (w czwartek), około godz. 10.55 połączył się telefonicznie z powodem, wpytując czy powód przebywa na zwolnieniu chorobowym, czy na urlopie wypoczynkowym i przekazując, że powód już dziś potrzeby jest w pracy przy realizacji projektu. Powód odpowiedział, że jego nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, dodając, że nie może rozmawiać i będzie w pracy w poniedziałek, po czym się rozłączył. W czasie tej rozmowy powód prowadził samochód.

Po tej rozmowie, o godz. 11.42 przełożony M.R. wysłał powodowi na adres prywatnej poczty elektronicznej wiadomość, że odwołuje go z urlopu ze względu na nagłą potrzebę pracodawcy.

Równocześnie M.R. wysłał powodowi dwie wiadomości sms o odwołaniu urlopu.

W dniu 9 lutego 2012 r. powód nie odebrał tych wiadomości, gdyż zajęty był przygotowaniami do przyjęcia, które urządzał dla rodziny z okazji rocznicy ślubu.

Dopiero w dniu 10 lutego 2012 r. (w piątek), przebywając w W., ok. godz. 14.00 powód odczytał wiadomość, przesłaną przez stronę pozwaną pocztą elektroniczną. O godz. 14.13 odpisał M. R., że jest w W. i nie będzie mógł stawić się w miejscu pracy.

W piśmie z dnia 10 lutego 2012 r. (doręczonym powodowi w dniu 13 lutego 2012 r.) strona pozwana złożyła J. T. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzasadniając swą decyzję bezzasadną odmową stawienia się do pracy w związku z odwołaniem w dniu 9 lutego 2012 r. z urlopu wypoczynkowego.

Według Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe wykazało, iż powód rzeczywiście nie stawił się do pracy, mimo odwołania z urlopu wypoczynkowego w dniu 9 lutego 2012 r.

Otóż bowiem – jak wskazał Sąd pierwszej instancji – powód został skutecznie odwołany z urlopu, w rozumieniu art. 167 § 1 k.p., w trakcie rozmowy telefonicznej z przełożonym. Sąd ten podniósł, że powód zdawał sobie sprawę, że celem M. R. jest odwołanie urlopu. Ponadto, powód otrzymał wiadomości sms oraz e-mail. Sąd Rejonowy ocenił przy tym, iż powód nie odczytał wiadomości elektronicznej, celem uniknięcia kontaktu z pracodawcą.

Sąd ten uznał zatem, że powód swym zachowaniem naruszył z winy umyślnej swoje podstawowe obowiązki pracownicze oraz słuszny interes pracodawcy.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 r., orzekł reformatoryjnie i uwzględnił powództwo:

a) przywracając powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i wynagrodzenia;

b) zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 39.781 zł z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda w pozwanej Spółce.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy wyprowadził zbyt daleko idące wnioski z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego i w konsekwencji błędnie

uznał, że powód został w dniu 9 lutego 2012 r. odwołany z urlopu w sposób prawidłowy i skuteczny.

Motywuując przedstawione wyżej stanowisko, Sąd Okręgowy podniósł, że strona pozwana nie udowodniła, że w dniu 9 lutego 2012 r. pracodawca (w jego imieniu M.R.) w jednoznaczny sposób zakomunikował powodowi oświadczenie o odwołaniu go z urlopu wypoczynkowego. Odnosząc się do treści rozmowy telefonicznej, która odbyła się w dniu 9 lutego 2012 r. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w jej trakcie przełożony przekazał powodowi jedynie, że jest on potrzebny w pracy, co nie jest równoznaczne z odwołaniem z urlopu. Sąd ten wskazał również, że pozwana nie udowodniła faktu wysłania powodowi wiadomości sms, zaś wiadomość e-mail została przez powoda odczytana dopiero w dniu 10 lutego 2012 r.

Tymczasem to pracodawca, który chce skorzystać z wyjątkowego uprawnienia, jakie daje art. 167 § 1 k.p., musi – w opinii Sądu Okręgowego - znaleźć taką formę komunikacji z pracownikiem, aby swoje oświadczenie skutecznie przekazać. Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że z przepisu art. 65 § 2 k.c. nie można wywodzić skuteczności złożenia pracownikowi za pośrednictwem prywatnej elektronicznej skrzynki pocztowej w okresie urlopu wypoczynkowego oświadczenia o odwołaniu z urlopu, już w momencie wskazanym w tym przepisie. Co więcej, pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego nie ma obowiązku sprawdzać nie tylko prywatnej, ale także służbowej elektronicznej skrzynki pocztowej.

Zatem, skoro powołana w oświadczeniu z dnia 10 lutego 2012 r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa, Sąd drugiej instancji, na mocy art. 56 § 1 i art. 57 § 2 k.p., orzekł, jak w sentencji.

Ponadto, Sąd Okręgowy zauważył, że powód konsekwentnie domagał się przywrócenia do pracy, a Sąd ten nie stwierdził aby było to niemożliwe bądź niecelowe, w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Nie ulegało przy tym - dla tegoż Sądu - wątpliwości, że istnieje jakiś konflikt między powodem a M. R., jednak materiał dowodowy nie dawał podstaw do ustalenia, że winą za ten stan należy obciążyć powoda. Wobec powyższego, Sąd drugiej instancji uznał, że nie było żadnych przeszkód, aby powoda przywrócić do pracy.

W skardze kasacyjnej od przedstawionego wyroku strona pozwana, zaskarżając orzeczenie w całości, przywołała podstawy:

a) naruszenia przepisu art. 167 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, w związku z naruszeniem art. 60 k.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, oraz art. 65 § 1 k.c., poprzez jego niezastosowanie, w związku z art. 300 k.p., polegające na uznaniu, że odwołanie pracownika z urlopu przez pracodawcę musi nastąpić w sposób jednoznaczny, rozumiany jako konieczność przekazania pracownikowi wyraźnego komunikatu, iż zostaje odwołany z urlopu, podczas gdy skuteczne odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić w każdej dostatecznie zrozumiałej dla pracownika formie, co powinno być rozumiane zarówno jako możliwość odwołania pracownika z urlopu na piśmie, ustnie, czy też za pomocą komunikacji elektronicznej, jak i również możliwość odwołania pracownika poprzez przekazanie mu komunikatu, takiego jak ten, który został przekazany powodowi - iż „jest potrzebny dzisiaj w pracy” (lub innego podobnego komunikatu), który pomimo tego, że nie jest jednoznacznie wyartykułowanym odwołaniem pracownika z urlopu, pracownik obiektywnie powinien odczytać - w kontekście okoliczności, w jakich komunikat ten jest złożony, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów - jako dorozumiane polecenie pracodawcy do wcześniejszego zakończenia urlopu i stawienia się przez pracownika w pracy;

b) naruszenia przepisu art. 61 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że oświadczenie o odwołaniu powoda z urlopu, zawarte w e-mailu wysłanym na jego prywatną skrzynkę e-mailową przez jego przełożonego w dniu 9 lutego 2012 r. o godz. 11:42 zostało skutecznie złożone powodowi dopiero 10 lutego 2012 r. ok. godz. 14.00, kiedy to powód faktycznie zapoznał się z tym e-mailem, podczas gdy prawidłowe zastosowanie art. 61 § 2 k.c., zgodnie z art. 300 k.p., w ustalonych okolicznościach niniejszej sprawy powinno prowadzić do wniosku, że powyższe oświadczenie zostało skutecznie doręczone powodowi niezwłocznie po jego wysłaniu, a w każdym razie nie później niż 10 lutego 2012 r. we wczesnych godzinach porannych, która to ocena jest uzasadniona z uwagi na to, że powód miał obiektywną (techniczną) możliwość zapoznania się z tym e-mailem w tym czasie, a przede wszystkim powód, wykazując minimum staranności o interesy pracodawcy, powinien był sprawdzić

swoją skrzynkę e-mailową już 9 lutego 2012 r. (a w każdym razie nie później niż 10 lutego 2012 r. rano), w szczególności z uwagi na to, że: (i) to powód przerwał rozmowę telefoniczną w dniu 9 lutego 2012 r. ze swoim przełożonym, w trakcie której został on poinformowany o tym, że jest potrzebny tego dnia w pracy, i po jej przerwaniu nie oddzwonił do pracodawcy; (ii) powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym związanym z dużym zakresem odpowiedzialności;

c) naruszenia przepisu art. 100 § 2 ust. 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że z uwagi na fakt przebywania na urlopie, powód „nie miał obowiązku, i to niezależnie od jego intencji, oddzwania” do swojego przełożonego i nie miał obowiązku sprawdzić swojej skrzynki elektronicznej, żeby ustalić „czy przypadkiem pracodawca nie chce mu czegoś zakomunikować”, pomimo tego, że to sam powód nagle przerwał rozmowę telefoniczną, niezwłocznie po tym jak jego przełożony oświadczył mu, że jest on potrzebny tego dnia w pracy, podczas gdy prawidłowe zastosowanie ww. przepisu prowadzić powinno do oceny, że takie zachowanie powoda było rażącym naruszeniem jego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, w szczególności w kontekście tego, że (i) powód zajmował stanowisko kierownicze, a do jego obowiązków należało koordynowanie pilnych projektów o strategicznym dla pozwanej znaczeniu; oraz (ii) nie istniały obiektywne przeszkody usprawiedliwiające powyższe zaniechanie powoda, a co więcej, jedną z przyczyn tego zaniechania było spotkanie biznesowe powoda, związane z zaangażowaniem powoda w swoją działalność gospodarczą, którą powód rozwijał już w trakcie swojego wielomiesięcznego zwolnienia chorobowego u pozwanej, które poprzedzało jego urlop;

d) naruszenia przepisu art. 52 § 1 ust. 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, będące konsekwencją naruszeń, o których mowa w punktach 1 a-c powyżej i prowadzące do stwierdzenia, że zachowania powoda, których dotyczyła przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie stanowiły ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy należało uznać: (i) powód nie stawiał się do pracy pomimo skutecznego odwołania go z urlopu; a (ii) w razie uznania, że do odwołania powoda z urlopu nie doszło, należało przyjąć, że powód swoim działaniem, stanowiącym rażące naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, w praktyce uniemożliwił

pozwanej skuteczne przekazanie mu takiego wyraźnego polecenia w dniu 9 i w pierwszej połowie dnia 10 sierpnia 2012 r.;

e) naruszenie przepisu art. 45 § 2 (w związku z art. 56 § 2) k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, polegające na niestwierdzeniu przez Sąd Okręgowy, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe i w konsekwencji - na przywróceniu powoda do pracy, podczas gdy zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych przyjętych w niniejszej sprawie przez Sądy obu instancji wynika w szczególności, iż: (i) w trakcie rozmowy telefonicznej powoda z przełożonym zachowywał się on arogancko, a pomimo przerwania rozmowy, powód nie oddzwonił do przełożonego i nie sprawdził swojej skrzynki e-mailowej, co jawnie deprecjonowało pozycję zawodową przełożonego powoda; (ii) powyższe zachowanie powoda było związane z zaplanowanym spotkaniem biznesowym dotyczącym jego ubocznej działalności gospodarczej, którą zaczął on prowadzić już w trakcie swojego zwolnienia chorobowego u pozwanej, poprzedzającego okres urlopu, co było przejawem rażącego lekceważenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych i co mogło uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, przyczyniało się do eskalacji konfliktu z jego przełożonym, skutkowało utratą zaufania pozwanej do powoda i uzasadniało istotne wątpliwości, czy po powrocie powoda do pracy dalsza współpraca z powodem będzie przebiegać prawidłowo, a co za tym idzie - przywrócenie powoda do pracy było nie tylko niecelowe, ale i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jak i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracownika do żądania przywrócenia do pracy.

Powołując się na przedstawione podstawy, skarżąca strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz jego zmianę poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie - na wypadek nieuwzględnienia żadnej z podstaw kasacyjnych zawartych w punktach a-d powyżej, a uwzględnieniu podstawy kasacyjnej, o której mowa w punkcie e - uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz jego zmianę poprzez nieuwzględnienie żądań powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie mu wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy, a zamiast tego, zasądzenie na rzecz powoda,

na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c., odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Skarżąca wniosła również o orzeczenie, na podstawie art. 415 w zw. z art. 398<sup>16</sup> zd. 2 k.p.c., zwrotu na rzecz pozwanej następujących świadczeń:

a) kwoty w wysokości 24.310,59 zł, która została zapłacona przez pozwaną na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za czas pozostania bez pracy oraz należności publicznoprawnych,

b) kwoty w wysokości 19.818 zł, która została zapłacona przez pozwaną na rzecz Skarbu Państwa,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w P..

W każdym wypadku skarżąca wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Przypomnieć zatem należy, iż stosownie do przepisu art. art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., postępowanie kasacyjne prowadzone przed Sądem Najwyższym (będącym sądem prawa) ograniczone jest do zbadania konkretnych podstaw skargi kasacyjnej, wskazanych przez skarżącego, z wyjątkiem jedynie nieważności postępowania, którą Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu. Wobec powyższego Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Skarga kasacyjna, zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c., może być oparta na naruszeniu prawa



materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy, który kontroluje wyłącznie kwestie prawne, związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Zgodnie bowiem z treścią art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być więc zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Sąd ten nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Skutkuje to stwierdzeniem, iż Sąd Najwyższy może rozpoznać skargę kasacyjną tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym podniesieniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym naruszenie to polegało (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 273/16).

W tym kontekście należy podkreślić, że przywołane przez stronę pozwaną podstawy skargi kasacyjnej nie obejmują naruszenia prawa procesowego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.).

Ocenę zaś materialnoprawnych zarzutów przywołanych w skardze kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) poprzedzić należy kilkoma uwagami natury ogólnej.

Otóż bowiem w realiach niniejszego sporu konfrontacji poddane zostały: pracownicze prawo do wypoczynku i dobro pracodawcy, realizowane w trybie instytucji odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego.

Ważąc zatem interesy obu stron stosunku pracy, trzeba wskazać, że zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Emanacją owej regulacji konstytucyjnej jest - przyjęta w art. 14 k.p. - zasada prawa do wypoczynku.

Kodeksowa zasada prawa do wypoczynku ma zaś znaczenie przy odkodowaniu znaczenia normy art. 300 k.p., dającej podstawę od odpowiedniego stosowania do stosunków pracy przepisów Kodeksu cywilnego.

Należy również pamiętać, że w art. 7 ust. 1 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE.L 1998 Nr 307, poz. 18) przyjęto, iż Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany coroczny płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, które zostały przewidziane w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

W tym kontekście trzeba podnieść, że w świetle art. 152 k.p., prawo do urlopu wypoczynkowego jest bezwzględnie obowiązujące i nie podlega aktom dyspozycyjnym stron stosunku pracy, zaś interesy obu stron stosunku pracy wyważone zostały przez ustawodawcę w ten sposób, że urlopu wypoczynkowego udziela pracodawca (art. 161 k.p.). Wypada przy tym zauważyć, że zapewne strona pozwana wzięła pod uwagę opisane zależności, udzielając powodowi urlopu wypoczynkowego na okres do dnia 10 lutego 2012 r.

Z uwagi zaś na usprawiedliwiony interes pracodawcy, w treści art. 167 § 1 k.p. przyjęto, iż pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, przy czym może to uczynić tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Skoro zaś pracodawca – odwołując pracownika z urlopu – ogranicza w ten sposób konstytucyjne prawo do wypoczynku, winien to uczynić w jednoznacznym oświadczeniu woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Pracownik, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, zwolniony jest bowiem czasowo z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje czasowo poza sferą pracowniczego podporządkowania. Co oczywiste, nie utrzymuje w tym okresie stałego, codziennego kontaktu z pracodawcą. Nie należy zatem wymagać od niego, z powołaniem się na art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., aby odczytywał intencję pracodawcy odwołania z urlopu wypoczynkowego, z faktów konkludentnych, na przykład z rozmowy telefonicznej przeprowadzonej w przedostatnim dniu urlopu, w której uzyskuje informację, że jest potrzebny w pracy. To przecież pracodawca, tylko wówczas, gdy obecności urlopowanego pracownika w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu, kierując się własnym interesem, składa pracownikowi oświadczenie woli o

odwołaniu z urlopu. Zauważyć przy tym należy, iż twierdzenia skarżącego, osadzone na tle wiążących ustaleń faktycznych, są wzajemnie sprzeczne. Nie można bowiem bronić tezy, iż oświadczenie w tym zakresie zostało złożone w sposób wyraźny w rozmowie telefonicznej i drogą elektroniczną, a jednocześnie twierdzić, że złożone zostało w sposób dorozumiany w rozmowie telefonicznej.

Pozostaje zatem rozważenie, czy - zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. - sposób złożenia oświadczenia woli może zostać uznany za skuteczny. Chodzi wyłącznie o prawną ocenę, czy przyjęte przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi, treść rozmowy telefonicznej przeprowadzonej w dniu 9 lutego 2012 r. albo wysłanie w tym samym dniu wiadomości pocztą elektroniczną na prywatny adres e – mailowy powoda, mogą zostać uznane, na podstawie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., za równoznaczne z dojściem oświadczenia o odwołaniu z urlopu do jego adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

Oczywistym być przy tym musi, że w trakcie rozmowy telefonicznej powód nie został odwołany z urlopu. Takim przeświadczeniem zapewne kierował się przełożony powoda, wysyłając w dniu 9 lutego 2012 r. o godz. 11.42 wiadomość elektroniczną o odwołaniu z urlopu.

Jednocześnie trzeba podnieść, że również w wypadku złożenia oświadczenia woli w postaci elektronicznej, zgodnie z art. 61 § 2 k.c., jest ono złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

Przepisem tym, implementującym art. 11 ust. 1 tiret drugie dyrektywy 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (Dz.Urz. WE L z 2000 r. Nr 178, s. 1), miała zostać dookreślona w zakresie obrotu elektronicznego chwila złożenia oświadczenia woli w stosunku do zasady wyrażonej w art. 61 § 1 k.c., w szczególności przez użycie sformułowań charakterystycznych dla elektronicznych kanałów komunikacji. Polski ustawodawca zdecydował się w miejsce występującego w dyrektywie pojęcia „*móc mieć dostęp*” wykorzystać tradycyjne i występujące już w art. 61 § 1 k.c. sformułowanie

„móc zapoznać się z treścią”, podkreślając tym samym obowiązywanie teorii doręczenia kwalifikowanego również w obrocie elektronicznym.

Trafnie zatem wskazuje Sąd drugiej instancji, iż pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego nie ma obowiązku codziennego kontrolowania prywatnej poczty elektronicznej, zwłaszcza, gdy strona pozwana nie wykazała, że wykorzystywała ten sposób komunikacji z powodem w dotychczasowej praktyce kontaktów zawodowych.

Przedstawiony wywód musi prowadzić do wniosku, iż skarga kasacyjna oparta na podstawach naruszenia przepisów art. 100 § 2 ust. 4 k.p. oraz art. 52 § 1 ust. 1 k.p. nie może odnieść zamierzonego skutku.

Jednocześnie trzeba wskazać, iż Sąd drugiej instancji nie stwierdził aby przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej było niemożliwe bądź niecelowe, w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. Powołał się przy tym na ustalenia, iż powoda nie można obciążać odpowiedzialnością za konflikt z przełożonym. Odmienne w tym zakresie twierdzenia skarżącego, w istocie wkraczają w sferę zarezerwowaną dla - wiążących Sąd Najwyższy - ustaleń faktycznych.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z § 13 ust. 4 pkt 1 w związku z § 12 ust. 1 i 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), orzekł jak w sentencji.