



Sygn. akt I PK 58/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa T. K.

przeciwko "M.P." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie i zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 6 listopada 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2007 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. zasądził od pozwanej „M.P.” Spółki z o.o. w B. na rzecz powoda T. K. kwotę 15.303,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z

prawem wypowiedzenie umowy o pracę (punkt 1a), kwotę 8.270,40 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (punkt 1b), oraz kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony zawartych kolejno na okresy od 19 marca 2005 r. do 18 marca 2006 r. oraz od 19 marca 2006 r. do 18 marca 2007 r. Obie umowy zawierały klauzulę dopuszczającą możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód został oddelegowany do wykonywania pracy na stanowisku rzeźnika w Niemczech w W. F. GmbH K. Oświadczeniem z 14 czerwca 2006 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, udzielając mu jednocześnie 11 dni urlopu wypoczynkowego od 14 do 30 czerwca 2006 r. Wynagrodzenie powoda obejmowało dwa składniki: kwotę stałą (5,5 euro netto za godzinę) oraz część ruchomą (1,50 euro netto za godzinę). W okresie od kwietnia do czerwca 2006 r. powód uzyskał wynagrodzenie w kwocie 15.303,09 zł, a stawka ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego wynosiła 344,60 zł. W dniu 14 czerwca 2006 r. powód poinformował pracodawcę na piśmie, że od tego dnia do 23 czerwca 2006 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wobec tego pracodawca pismem z 21 czerwca 2006 r. zmodyfikował początek biegu okresu wypowiedzenia, ustalając go na pierwszy dzień roboczy po zakończeniu zwolnienia chorobowego (26 czerwca 2006 r.), określił termin rozwiązania stosunku pracy na dzień 15 lipca 2006 r. oraz uznał, że powodowi przysługuje ekwiwalent za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pozwana złożyła również powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, którą powód odrzucił. W trakcie trwania stosunku pracy powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym (za wyjątkiem kilku dni wykorzystanych w okresie wypowiedzenia).

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu, powód zgodnie z przepisami usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy, przesyłając pracodawcy drogą pocztową zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy pierwszego dnia tej niezdolności. Otrzymanie tego zaświadczenia pozwana

potwierdziła swoim późniejszym zachowaniem, podejmując próby rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron oraz w trybie kolejnego wypowiedzenia. W ocenie Sądu, umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana wskutek wręczenia powodowi "pierwszego wypowiedzenia" w czasie przebywania powoda na zwolnieniu chorobowym. Wypowiedzenie to było skuteczne, mimo że pracodawca ewidentnie naruszył art. 41 k.p. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało skutecznie cofnięte przez pracodawcę, skoro powód nie wyraził zgody ani na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę (z wypowiedzenia na porozumienie), ani na modyfikację biegu okresu wypowiedzenia ustaloną przez pracodawcę w piśmie z 21 czerwca 2006 r. W tym stanie rzeczy powodowi przysługuje odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 50 § 3 k.p. Odnosząc się do roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana nie wykazała, by wypłacane powodowi miesięczne wynagrodzenie za pracę obejmowało również „z góry” ekwiwalent za urlop. Twierdzenie pozwanej o wypłacie ekwiwalentu nie ma oparcia ani w regulaminie pracy, ani w regulaminie wynagradzania, zwłaszcza że część ruchomą wynagrodzenia pozwana traktowała jako premię uznaniową. Ponadto Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości wypłaty ekwiwalentu urlopowego w częściach równych w trakcie istnienia stosunku pracy. Przyjmując, że powód wykorzystał w naturze 5 dni urlopu wypoczynkowego, Sąd określił wymiar zaległego urlopu uprawniającego powoda do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego na 24 dni.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2008 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B., częściowo uwzględniając apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego: 1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie 1b w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.581,20 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oddalając powództwo w pozostałym zakresie co do tego roszczenia; 2) oddalił apelację w pozostałej części oraz 3) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego za drugą instancję. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej

warunków zatrudnienia powoda w pozwanej spółce. Po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, Sąd odwoławczy ustalił, że w dniu 14 czerwca 2006 r. powód, będąc niezadowolony z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę spotkał z się z prezesem zarządu pozwanej „na świetlicy, po śniadaniu”. W trakcie rozmowy prezes zarządu oświadczył powodowi, że jeśli nie chce on w dalszym ciągu pracować, to najlepiej będzie „jak się strony stosunku pracy rozstaną”. Po tej rozmowie prezes zarządu zadzwonił do biura w siedzibie spółki w B. i polecił, aby powodowi przesłano oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. To oświadczenie z centrali przesłano faksem do hotelu, w którym zamieszkiwali pracownicy pozwanej. Na polecenie brygadzysty R. T. inny pracownik pozwanej – R. P. zaniósł faks zawierający oświadczenie spółki o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę do „mieszkania, które zajmował powód z żoną” i wręczył go powodowi. Poza sporem - w ocenie Sądu Okręgowego - było przebywanie powoda w okresie od 14 do 26 czerwca 2006 r. na zwolnieniu lekarskim. Ponadto Sąd odwoławczy ustalił, że po przedłożeniu przez powoda zaświadczenia o jego czasowej niezdolności do pracy pozwana oświadczeniem woli z 21 czerwca 2006 r. poinformowała powoda, że z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim, za początek biegu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia przyjmuje dzień następny po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Sąd Okręgowy przyjął, że w dniu 14 czerwca 2006 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w formie faksu (jako kopii wypowiedzenia umowy o pracę), a nie w formie pisemnej. Jednocześnie Sąd wywiódł, że pisemne oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało wysłane również na jego adresy w Polsce i w Niemczech. Jednakże wręczenie „zwykłego” wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło „nie w czasie zwolnienia lekarskiego, lecz po zakończeniu pracy tego dnia, w miejscu służbowego zamieszkania faksem, a nie w formie pisemnej”. Zdaniem Sądu Okręgowego, „zmiana trwania stosunku pracy” zawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 17 marca 2006 r. polegająca na zaproponowanym przez pracodawcę przesunięciu jego zakończenia na dzień 15 lipca 2006 r., wymagałaby zgody powoda wobec wcześniejszego skutecznego doręczenia wypowiedzenia. Tymczasem powód nie wyraził na to zgody i dlatego pismo pracodawcy z 21 czerwca 2006 r. o zmianie okresu wypowiedzenia nie

wywiera żadnych skutków prawnych. W konsekwencji Sąd odwoławczy uznał, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji w zakresie odnoszącym się do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, odpowiada prawu. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwana ani nie wykazała, by powód otrzymywał wliczony do wynagrodzenia za pracę ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ani też nie udowodniła, aby powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w naturze. Za cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce powodowi przysługiwało łącznie 27 dni urlopu wypoczynkowego. Skoro powód w okresie wypowiedzenia wykorzystał w naturze tylko 5 dni urlopu wypoczynkowego, to powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny za 22 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Z tego powodu orzeczenie Sądu pierwszej instancji (które zasądzało ekwiwalent za 24 dni niewykorzystanego urlopu) podlegało skorygowaniu.

W skardze kasacyjnej wniesionej od całości wyroku Sądu Okręgowego pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 3 i art. 50 § 3 i 5 k.p. przez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 14 czerwca 2006 r. dokonane poprzez „wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę tego dnia, w formie faksu (kopia pisemnego wypowiedzenia)” i jednocześnie przesłanie w tym samym dniu oryginału tego wypowiedzenia na adres powoda (w Polsce i w Niemczech), nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony (art. 30 § 3 k.p.), a tym samym wadliwe przyjęcie, że powodowi należy się odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p.; 2) art. 171 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że powód nie otrzymał należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w sytuacji, gdy z akt sprawy, w tym zwłaszcza z wydanej w postępowaniu apelacyjnym opinii biegłego jednoznacznie wynika, iż „zestawienie otrzymanych przez powoda w okresie od marca 2005 r. do maja 2006 r. wynagrodzeń netto w walucie euro” w kolumnie 7 zawiera zestawienie kwot, które nie były składnikiem wynagrodzeń wynikającym z umów o pracę i „stanowiły zaliczkowe wypłaty powodowi ekwiwalentów tytułem niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego”; 3) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez całkowite pominięcie dowodu z dokumentu w postaci potwierdzenia wysłania listem poleconym w dniu 14 czerwca 2006 r. na adres powoda w Polsce i Niemczech wypowiedzenia umowy o pracę, z którego wynika, że pozwana w tym samym dniu

przesłała listem poleconym na adres powoda oryginał wypowiedzenia oraz dowodu z zeznań świadków – R. P. i R. T. i zeznań pozwanego „jednoznacznie wskazujących na niemożliwość powrotu przez powoda w dniu 14 czerwca 2006 r. do Polski i uzyskania przez niego w tym samym dniu zwolnienia lekarskiego”; 4) art. 230 w związku z art. 233 § 1 k.p.c. przez ich błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy z akt sprawy (zwłaszcza z wydanej w postępowaniu odwoławczym opinii biegłego) „jednoznacznie wynika, iż pozwany w czasie zatrudnienia zaliczkowo wypłacał powodowi dodatkowe kwoty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”.

W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w szczególności, że 14 czerwca 2006 r. przesłała listem poleconym na adresy powoda (w Polsce i w Niemczech) „oryginał” wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem Sąd Okręgowy ten fakt całkowicie pominął w swych ustaleniach. Według skarżącej, przepis art. 78 k.c. w związku z art. 300 k.p. wcale nie wymaga, aby pracownik miał możliwość zapoznania się z oryginałem tego dokumentu. Doręczenie pracownikowi kopii przesłanego przez pracodawcę faksem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę stanowi dostatecznie wyraźny przejaw zachowania ujawniającego wolę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem pozwanej, podpis złożony na faksie należy uznać za własnoręczny, skoro został on własnoręcznie złożony przez osobę podpisującą się na oryginale dokumentu przesłanego faksem. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 59), pozwana uważa, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło bez naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. W szczególności bezzasadne są zarzuty obrazy przepisów prawa procesowego. Z art. 398³ § 3 k.p.c. wynika, że chociaż skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy), to jednak jej podstawą

nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem z uzasadnienia powołanych przez skarżącą zarzutów naruszenia art. 230, art. 233 § 1 oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jednoznacznie wynika, że skarżąca zarzuca Sądowi odwoławczemu błędną ocenę materiału dowodowego, przez oparcie rozstrzygnięcia na niektórych dowodach i pominięcie innych (nieuwzględnienie zeznań świadków). Nie może to odnieść skutku w postępowaniu kasacyjnym (por. choćby postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r., I UK 17/08, LEX nr 491454). Zarzut obrazy art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przy tym mógłby odnieść skutek wyłącznie wtedy, gdyby zaskarżone orzeczenie było dotknięte tak istotnymi wadami, które uniemożliwiłyby dokonanie kontroli kasacyjnej. Tymczasem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy przedstawił podstawę faktyczną i prawną swego rozstrzygnięcia, wyjaśniając motywy, którymi kierował się. Umożliwia to Sądowi Najwyższemu przeprowadzenie oceny, czy Sąd odwoławczy prawidłowo zastosował przepisy prawa do stanu faktycznego ustalonego w sprawie.

Co do zarzutów naruszenia prawa materialnego, to stwierdzić należy, że pozwana nietrafnie upatruje wadliwości w uznaniu przez Sąd Okręgowy za sprzeczne z prawem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dokonanego w dniu 14 czerwca 2006 r. Oświadczenie woli (a więc także oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę) zostaje złożone, gdy wewnętrzna wola podmiotu prawa cywilnego (w tym wypadku pracodawcy) zostanie wyrażona, czyli ujawniona na zewnątrz (por. Z. Radwański [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 2. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział I. Zagadnienia ogólne czynności prawnych, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 11), przy czym skuteczność oświadczenia woli zależy od zakomunikowania go osobie, do której jest kierowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1965 r., III PR 18/65, NP 1966 nr 4, s. 531 z glosą M. Piekarskiego). Przepis art. 30 § 3 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wyrażenia woli rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem „na piśmie”. Można z treści art. 30 § 3 k.p. i art. 78 § 1 k.c. próbować wyprowadzić wniosek, że użyty w art. 30 § 3 k.p. zwrot „na piśmie” nie oznacza „zwykłej formy pisemnej” w rozumieniu art. 78 § 1 k.c. Jednak w ocenie Sądu Najwyższego nie ma dostatecznych powodów ku temu, czyli do wykładni, że

oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowę o pracę nie wymaga zachowania formy pisemnej w rozumieniu ogólnych przepisów prawa cywilnego. Przemawia za tym choćby treść art. 29 § 2 k.p., z którego jednoznacznie wynika, że jeżeli czynność prawa pracy (w tym przypadku zawarcie umowy o pracę) ma być dokonana „na piśmie”, to chodzi o zachowanie formy pisemnej.

Składając podpis na dokumencie obejmującym oświadczenie woli, podpisujący wyraża wolę wywołania określonych skutków prawnych i daje jednocześnie wyraz, że dokument zawiera ostateczną, a nie jedynie projektowaną treść oświadczenia oraz że oświadczenie to jest zupełne i pochodzi od osoby podpisanej (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD 2008 nr C, poz. 88). W wymaganiu zachowania formy pisemnej (złożenia własnoręcznego podpisu na dokumencie) chodzi więc przede wszystkim o pewność obrotu prawnego. Nie ma podstaw, aby to wymaganie pomijać w prawie pracy. W szczególności gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako „słabszej ekonomicznie” strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że przez wyrażony w art. 30 § 3 k.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie”, oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c.

Minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jedyne odstępstwo od tego zostało dopuszczone w art. 78 § 2 k.c., który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym. Treść oświadczenia woli może być sporządzona w różny sposób np. pismem ręcznym, maszynowym, wydrukiem komputerowym itp. Istotne jest jednak, by pod tak przygotowanym dokumentem figurował własnoręczny podpis składającego oświadczenie. Nie chodzi przy tym o to, czy mamy do czynienia z oryginałem dokumentu, czy jego kopią (posługiwanie się tymi pojęciami jest nieadekwatne do oceny zachowania formy pisemnej; por. np. Z. Radwański, E. Drozd [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 2. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział III. Forma

czynności prawnej, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 131). Każda bowiem kopia dokumentu (kserokopia, faks) spełnia warunek zachowania formy pisemnej, jeżeli jest własnoręcznie podpisana. Formy tej natomiast nie zachowuje dokument własnoręcznie sporządzony przez składającego oświadczenie woli, jeżeli nie zostanie przez niego podpisany. Podstawową cechą podpisu własnoręcznego jest jego oryginalność w tym znaczeniu, że tylko taki podpis daje możliwość zidentyfikowania jego autora (potwierdzenia pochodzenia). Wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest więc dochowane, gdy nie jest to znak oryginalny, a jedynie odtworzony za pomocą kalki, kserokopiarki, skanera, faksu itp. (por. np S. Rudnicki [w:] Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 - tezy do art. 78; K. Górka: Zachowanie zwykłej formy pisemnej czynności prawnych, Warszawa 2007).

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003 nr 20, poz. 481; OSP 2004 nr 9, poz. 109 z glosą T. Liszcz; Palestra 2004 nr 3-4, s. 265 z glosą A. Świątkowskiego) uznano, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p., a więc naruszenie wymagania zachowania formy pisemnej (por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2002 r., I CKN 1158/00, LexPolonica nr 376665; z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD 2008 nr C, poz. 88 oraz z dnia 18 marca 2008 r., IV CSK 9/08, LEX nr 371831, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 grudnia 2006 r., I ACa 1589/06, LEX nr 307227). Skarżąca przeciwstawia tej wykładni pogląd wyrażony w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 59), według którego sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). *De lege lata* wykładnia ta jest kontrowersyjna i stanowi wyjście naprzeciw poglądom zgłaszanym *de lege ferenda* (por. T. Wroclawska: Problemy dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę za pomocą środków komunikowania się na odległość - artykuł dyskusyjny, PiZS 2006 nr 11, s. 7). Pogląd

zaprezentowany w tym wyroku został jednak wyrażony w odniesieniu do specyficznych okoliczności, w których pracownica banku otrzymała wypowiedzenie drogą elektroniczną w postaci e-maila, przesłanego na jej służbowy (zindywidualizowany) adres poczty elektronicznej, a taki sposób komunikacji był zwyczajowo przyjęty w banku oraz funkcjonował w stosunkach służbowych między pracodawcą a pracownikami, którzy się na to godzili. W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny jest w zasadniczych elementach odmienny. Przede wszystkim pozwana w dniu 14 czerwca 2006 r. w ogóle nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „za pośrednictwem faksu”. O złożeniu oświadczenia powodowi w ten sposób (za pomocą faksu) można by mówić, gdyby dysponował on takim urządzeniem (używał go osobiście lub w pracy) i odebrał przekaz na zindywidualizowany numer. Tymczasem powód był pracownikiem fizycznym (rzeźnikiem) i ani w pracy, ani w miejscu zamieszkania nie używał i nie dysponował faksem. Oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało przekazane za pośrednictwem faksu z jej siedziby w B. do hotelu, w którym zamieszkiwali pracownicy. Faks ten - a ściślej kopia dokumentu przekazanego tym urządzeniem - został powodowi wręczony przez jednego z pracowników pozwanej spółki (doręczony przez posłańca). W tych okolicznościach faktycznych w ogóle nie można mówić o złożeniu powodowi oświadczenia woli „za pośrednictwem faksu”, gdyż doszło do wręczenia mu kopii dokumentu, przy wytworzeniu której pośrednio posłużono się tym urządzeniem (jak każdym innym). Nadto, powód nie wyrażał nigdy zgody na prowadzenie z pozwaną korespondencji za pośrednictwem faksu i taki sposób komunikacji nie był przyjęty w praktyce. W tych okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że dokonane przez pozwaną w dniu 14 czerwca 2006 r. wypowiedzenie umowy o pracę nie było złożeniem oświadczenia „na piśmie” w rozumieniu art. 30 § 3 k.p. z uwagi na brak własnoręcznego podpisu pracodawcy (osoby uprawnionej do działania w jego imieniu).

Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 171 k.p. głównie z tego powodu, że sprowadza się w istocie do podważania ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, co jest niedopuszczalne (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd odwoławczy (podobnie, jak Sąd pierwszej instancji)

ustalił, że zmienny składnik wynagrodzenia pobierany przez powoda w trakcie zatrudnienia u pozwanej miał charakter premii uznaniowej a nie wypłacanego z góry ekwiwalentu za urlop. Nie ma więc potrzeby rozważania, czy taka wypłata ekwiwalentu za urlop w ogóle jest prawnie dopuszczalna. Skoro powód za cały okres zatrudnienia wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego w naturze, to rozstrzygnięcie Sądu odwoławczego w tej części, w której przyznano powodowi ekwiwalent za niewykorzystane dni urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania stosunku pracy, z pewnością nie narusza art. 171 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/