



Sygn. akt I PK 130/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa I.K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Techniczno-Handlowemu A. Spółce

z o.o. w [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę
1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 marca 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził od strony pozwanej A. K. Spółki jawnej w [...] (obecnie Przedsiębiorstwo Techniczno-Handlowe A. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w [...]) na rzecz powódki I.K. kwotę 2.511,91 zł tytułem premii z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 619,07 zł tytułem odsetek od wyrównanego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od 8 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części (dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy).

Sąd Rejonowy wskazał, że poza sporem pozostawało, że stosunek pracy między stronami ustał 24 sierpnia 2012 r. w wyniku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z uwagi na orzeczoną wobec powódki niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym roczny wymiar urlopu powódki to 36 dni. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop - 22 dni za 2010 r. i 2011 r. oraz 25 dni za 2012 r. w łącznej wysokości 25.364,49 zł.

Sąd Rejonowy między innymi ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku głównej księgowej od 12 maja 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W zakresie wykonywanych obowiązków powódka podlegała bezpośrednio A. K. Jej zakres obowiązków służbowych obejmował nadzór nad pracą działu księgowości, gospodarką magazynową, zawieranie umów kredytowych i leasingowych z bankami, sporządzanie deklaracji podatku dochodowego, VAT-7 i PFRON, naliczanie polis ubezpieczeniowych oraz analizę kosztów, przychodów i wyników. W związku z wykonywaniem obowiązków, powódka logowała się między innymi do systemu księgowego Comarch CDN XL i systemu e-PFRON, ale nie wszystkie jej obowiązki wymagały korzystania z tych systemów. Powódka miała możliwość zalogowania się do tych systemów w dowolnym miejscu i czasie; tylko powódka знаła swoje indywidualne loginy i hasła. System księgowy rejestruje zalogowanie i zamknięcie go, nie rejestruje jednak wykonywanych czynności ani czasu pracy w nim. Powódka nie miała zwyczaju „wylogowywania” się w przypadku bezczynności oraz często brała do domu służbowego laptopa i pracowała w domu. W okresie trwania stosunku pracy

powódka świadczyła też usługi księgowe na rzecz innych podmiotów, a w związku z tą działalnością korzystała z firmowego adresu „[...]”. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że na wnioskach powódki o urlop z reguły (ale nie zawsze) wskazywano osobę zastępującą, którą najczęściej była M. K., zastępczyni głównej księgowej. Osoby zastępującej nie wskazano między innymi na wniosku o urlop powódki w okresie 5-26 kwietnia 2011 r. U pracodawcy odnotowano, że powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego między innymi w okresach: 20 - 24 marca 2009 r., 12 - 13 listopada 2009 r., 23 grudnia 2009 r., 17 - 23 lutego 2010 r., 26 - 29 kwietnia 2010 r. oraz 5-26 kwietnia 2011 r. Powódka nie ustalała z pracodawcą, że będzie wykonywać pracę w dniach zaewidencjonowanych jako urlop. Co do terminu 23 marca 2009 r. - na liście obecności za marzec 2009 r. odnotowano urlop powódki w dniach 20-24 marca. We wszystkie pozostałe dni robocze jej obecność w pracy została potwierdzona własnoręcznym podpisem, za wyjątkiem innej adnotacji z 19 marca 2009 r. Co do terminu 12-13 listopada 2009 r. - na liście obecności za listopad 2009 r. odnotowano urlop powódki w dniach 12-13 i 27 listopada. We wszystkie pozostałe dni robocze obecność powódki w pracy została potwierdzona własnoręcznym podpisem. Co do dnia 23 grudnia 2009 r. - w dniu 23 grudnia 2009 r. powódka odnotowała swoje przyście do pracy podpisem na liście obecności, natomiast urlop wypoczynkowy wpisano pod pozycją 24 grudnia 2009 r., powódka złożyła pisemny wniosek o urlop 24 grudnia 2009 r. Co do okresu 17-18 lutego 2010 r. - na liście obecności za luty 2010 r. odnotowano urlop powódki w dniach 8, 10 i 17-23 lutego. We wszystkie pozostałe dni robocze jej obecność w pracy została potwierdzona własnoręcznym podpisem. Powódka była zalogowana w systemie Windows: 17 lutego 2010 r. - w godz. 8:42 - 8:48 i w godz. 19:40 - 21:20; 18 lutego 2010 r. - w godz. 13:20 - 16:59. Co do okresu 27 - 29 kwietnia 2010 r. - na liście obecności za kwiecień 2010 r. odnotowano urlop powódki w dniach 9, 19 i 26 - 30 kwietnia. We wszystkie pozostałe dni robocze jej obecność w pracy została potwierdzona własnoręcznym podpisem. W dniu 22 kwietnia 2010 r. powódka otrzymała drogą mailową wykaz dokumentów związanych z kredytem z odpowiednimi dokumentami w załącznikach. W dniu 27 kwietnia 2010 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie kredytu. Stanowiące załącznik do maila zaświadczenie Urzędu Skarbowego jest datowane na 20 kwietnia 2010 r.,

zaświadczenie ZUS - na 22 kwietnia 2010 r., a dokument „Z.” został sporządzony 23 kwietnia 2010 r. W dniu 28 kwietnia 2010 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie kredytu. Stanowiący załącznik do maila wniosek o kredyt został sporządzony i podpisany 22 kwietnia 2010 r. W dniu 28 kwietnia 2010 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila z dokumentami finansowymi, odpowiadając na wiadomość z 21 kwietnia 2010 r. W dniu 29 kwietnia 2010 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie kredytu. Stanowiący załącznik do maila dokument „S. 31-03-2010” został sporządzony 23 kwietnia 2010 r. Powódka była zalogowana w systemie Windows: 27 kwietnia 2010 r. w godz. 20:37 - 21:11 i w godz. 21:34 - 23:40, 28 kwietnia 2010 r. w godz. 6:45 - 23:56, a 29 kwietnia 2010 r. w godz. 10:47 - 10:59. Co do okresu 5-26 kwietnia 2011 r. - w dniu 6 kwietnia 2011 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie weksla, odpowiadając na wiadomość z 4 kwietnia 2011 r., w dniu 12 kwietnia 2011 r. powódka z służbowego adresu wysłała maila ze wstępnymi wynikami finansowymi spółki za I kwartał 2011 r. W dniu 20 kwietnia 2011 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie danych PFRON za marzec 2011 r., odpowiadając na wiadomość z 18 kwietnia 2011 r. W dniu 21 kwietnia 2011 r. powódka ze służbowego adresu wysłała maila w sprawie dostawców z prośbą o pilne przesłanie dokumentu w Excelu. Na liście obecności za kwiecień 2011 r. podpisy powódki widnieją tylko w dniach 1 kwietnia i 4 kwietnia. We wszystkie dni robocze w okresie 5-26 kwietnia przy jej nazwisku wpisany jest urlop wypoczynkowy, za wyjątkiem 25 kwietnia, kiedy nie jest zaznaczony ani urlop, ani jej obecność (puste okienko). W dniach 27-30 kwietnia wpisane jest „L-4”. Powódka była zalogowana w systemie księgowo - magazynowym (moduł „księgowość”) w środę - 6 kwietnia 2011 r. w godz. 22:38-23:39, w sobotę - 9 kwietnia 2011 r. w godz. 12:00 - 18:42, w niedzielę - 10 kwietnia 2011 r. w godz. 12:20 - 13:12, we wtorek - 12 kwietnia 2011 r. w godz. 10:31 - 21:02, w niedzielę - 17 kwietnia 2011 r. w godz. 21:02 - 21:50, w czwartek - 21 kwietnia 2011 r. w godz. 13:51 - 16:55 i we wtorek - 26 kwietnia 2011 r. w godz. 11:20-13:41 i w godz. 22:31-23:52. Powódka była zalogowana w systemie Windows: 6 kwietnia 2011 r. w godz. 22:26 - 23:50, 9 kwietnia 2011 r. w godz. 10:28 - 18:35, 10 kwietnia 2011 r. w godz. 11:52 - 13:31, 12 kwietnia 2011 r. w godz. 10:26 - 12:05, w godz. 14:02 - 15:47 i w godz. 16:02- 16:03, 17-18 kwietnia

2011 r. w godz. 20:51 - 1:09, 18 kwietnia 2011 r. w godz. 9:05 - 9:54, 20 kwietnia 2011 r. w godz. 9:49 - 17:25, 21 kwietnia 2011 r. w godz. 13:32 - 13:40, a 26 kwietnia 2011 r. w godz. 11:11 - 22:29. Powódka była zalogowana w systemie e-PRFON 20 kwietnia 2011 r. w godz. 14:13 - 14:15. W tym czasie wysłała 1 dokument i pobrała certyfikat 272243. Powódka nie zwracała się do pracodawcy o skorygowanie list obecności ani innych dokumentów związanych z urlopem, nie zgłaszała też zastrzeżeń co do ewidencji czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie wykazała, by we wskazanych przez nią terminach w latach 2009 - 2011, oznaczonych w ewidencji czasu pracy jako urlop wypoczynkowy, w rzeczywistości świadczyła pracę na rzecz, a tym bardziej na polecenie pracodawcy. Powódka nie udowodniła, by pracodawca - w osobie A. K. lub jakiegokolwiek innej z reprezentujących go wobec pracowników osób wymuszał na niej wykonywanie pracy w czasie urlopu wypoczynkowego czy to przez wyraźne polecenie, czy też przez wywieranie presji lub umawianie się z nią na fikcyjny urlop. Wszystkie urlopy wypoczynkowe były udzielane na pisemny wniosek pracownika. Brak dowodów, by uznać, że w ich czasie pracodawca żądał od powódki świadczenia pracy. Powódka nie wykazała, że pozwany pracodawca miał świadomość, że w czasie urlopu od czasu do czasu korzysta ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej lub używa służbowego komputera po to, by łączyć się systemem księgowym lub e-PFRON. Powódka należała do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i cieszyła się dużym zaufaniem pracodawcy; jako główna księgowa miała stały, swobodny, zdalny dostęp do wszystkich programów, między innymi do programu księgowego, za pomocą których obsługiwała zatrudniający ją podmiot. Sam fakt zalogowania do systemu nie przesądza jednak o wykonywaniu w tym czasie pracy i niekorzystaniu z urlopu. „Nie jest niczym dziwnym, że przełożony (wspólnik spółki handlowej) nie kontroluje samodzielnych pracowników wysokiego szczebla w zakresie korzystania przez nich z możliwości łączenia się z serwerem pracodawcy i korzystania ze specjalistycznych, dostępnych online programów, do których dostęp wykupił pracodawca, także poza godzinami pracy lub w okresie urlopu wypoczynkowego”. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że A. K. nie miał realnego wpływu na korzystanie

przez I. K. ze służbowego komputera ani poza godzinami pracy, ani w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, a okoliczność, że pracownik, przebywając na urlopie w czasie, kiedy nikt tego od niej nie wymagał, sporadycznie łączył się bez wiedzy i zgody przełożonych (tej wiedzy i zgody nie wykazano w toku tego postępowania) zarówno z systemem operacyjnym Windows, jak i z systemem księgowym, nie może obciążać pracodawcy. Po ustaniu stosunku pracy powódka otrzymała ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w latach 2010-2012 urlop wypoczynkowy w niekwestionowanej przez nią wysokości 25.364,49 zł. W pozostałym zakresie urlop, przysługujący jej w rocznym wymiarze 36 dni, został przez nią wykorzystany w naturze, w tym między innymi w dniach 23 marca 2009 r., 12 - 13 listopada 2009 r., 24 grudnia 2009 r. (zamiast wpisanego w ewidencji jako urlop 23 grudnia 2009 r.), 17-18 lutego 2010 r., 27 - 29 kwietnia 2010 r. oraz 5-26 kwietnia 2011 r. Z tego względu powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej jej roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd wskazał, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. i dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne.

Sąd wskazał, że ciężar dowodu w niniejszym postępowaniu co do należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy spoczywał na powódce, która twierdziła, że w trakcie urlopu wypoczynkowego świadczyła pracę. Poza sporem pozostawało, że powódka składała wnioski urlopowe za sporny okres, a pracodawca wyrażał zgodę na wykorzystanie przez powódkę urlopu, co potwierdzają listy obecności powódki za sporne dni w latach 2009 - 2011. Zatem, aby wykazać zasadność swojego roszczenia, powódka powinna przedstawić istotne dowody, które zaprzeczyłyby treści dokumentów, tym bardziej, że powódka nigdy nie zwracała się do pracodawcy o wycofanie wniosków urlopowych czy sprostowanie zapisów na listach ewidencjonujących obecności i nieobecności w pracy. Słusznie, za niewystarczające i nieprzekonujące Sąd Rejonowy ocenił zeznania powódki i jej męża. Powódka powinna szczegółowo bowiem wykazać, że

została odwołana z urlopu przez pracodawcę (nawet w sposób dorozumiany) oraz jakie czynności pracodawca zlecił jej do wykonania i jakie czynności wykonywała w każdym dniu, za który domaga się ekwiwalentu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że Sąd Rejonowy jak najbardziej dał wiarę danym wynikającym ze wskazanych systemów, jednak dowodu tego nie zinterpretował zgodnie z intencją powódki, która wywodziła, że nie było innego celu w logowaniach niż świadczenie pracy. Niewiarygodne - właśnie z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego - jest, aby powódka logowała się do systemu Windows między 8:42 a 8:48 lub 10:47 a 10:59 lub 13:32 a 13:40 na urlopie po to, aby świadczyć pracę. Część logowań przypada na weekendy, co do części dni, za które powódka domaga się ekwiwalentu, takich logowań w ogóle nie ma. Z kolei w dniach, gdy logowania są bardzo długie, np. w dniu 28 kwietnia 2010 r. (6:45 - 23:56), powódka powinna doskonale pamiętać, jakie konkretnie prace wykonywała (praca ponad 17 godzin w czasie urlopu), a nie wskazuje tego w swoich zeznaniach. Co do kwietnia 2011 r., powódka twierdziła w zeznaniach, że przychodziła codziennie do pracy przez 3 tygodnie, natomiast logowania nie miały miejsca codziennie, a jedynie w około połowy liczby dni przypadających od 5 do 26 kwietnia, w tym w sobotę i niedzielę, a w dni robocze nie. Ta analiza przeczy twierdzeniom powódki i nie pozwala na przyjęcie jej wersji za wiarygodną. Powyższe musi prowadzić do przyjęcia, że ustalenia Sądu Rejonowego i wyciągnięte z nich wnioski są prawidłowe, prawidłowa jest również ocena dowodu z zeznań powódki i jej męża jako niewiarygodnych i nie pozwalających na skuteczne podważenie dokumentacji urlopowej (ewidencja i wnioski) przedstawionej przez pracodawcę.

Sąd drugiej instancji uznał że wobec powódki nie znajdzie zastosowania art. 171 k.p. (zatem bez znaczenia są również wywody apelacji w nawiązaniu do art. 84 k.p.), skoro prawidłowo dokonane ustalenia Sądu pierwszej instancji nie pozwalają na przyjęcie, aby powódka w spornym okresie nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego i aby istniała konieczność wykonywania przez nią pracy w czasie urlopu. Nie zgodził się z twierdzeniami apelacji, że powódka w spornym okresie pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Twierdzeniu powódki, że zabranie komputera na urlop przesądza o jej dyspozycyjności, sprzeciwiają się zasady doświadczenia życiowego. Niejednokrotnie pracownicy zabierają na urlop sprzęt

służbowy (komputer, telefon czy nawet podróżują samochodem służbowym), co nie może prowadzić do wniosku, że w takim przypadku w ogóle nie korzystają z urlopu wypoczynkowego. Niczym nieuzasadnione są wywody apelacji, jakoby Sąd pierwszej instancji pominął zasadę zakazu zrzeczenia się prawa do urlopu. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi, brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że powódka nie wykorzystwała w naturze urlopu wypoczynkowego, za który domaga się ekwiwalentu. Nie miało miejsca zlecenie powódce wykonywania zadań w czasie urlopu wypoczynkowego. Złożenie miesięcznej deklaracji PFRON, gdy logowanie trwało w godzinach 14:13 - 14:15 (w dniu 20 kwietnia 2011 r.), nie może prowadzić do wniosku, że powódka w tym dniu nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego. Zatem zbudowany na tej samej okoliczności zarzut apelacji naruszenia art. 78 k.p. Sąd drugiej instancji również został uznany za nieuzasadniony, skoro nie zostało wykazane, że powódka wykonywała obowiązki pracownicze w stopniu uniemożliwiającym korzystanie z urlopu wypoczynkowego, a przede wszystkim, aby wykonywała pracę na polecenie (nawet dorozumiane) pracodawcy oraz pozostawała w jego dyspozycji w spornych okresach.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 152 § 1 k.p., przez błędną wykładnię zawartego w tym przepisie pojęcia „nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego”, polegającą na nieuzasadnionym przyjęciu, że pracownik wykonujący na urlopie wypoczynkowym czynności z zakresu swoich obowiązków pracowniczych oraz pozostający przy stałym dostępie do służbowego komputera i systemu księgowego, którym posługuje się w pracy, korzysta z prawa do urlopu, podczas gdy w rzeczywistości zapewnienie przez pracodawcę wypoczynku winno obejmować zwolnienie pracownika z obowiązku pozostawania w gotowości do wykonywania świadczeń na rzecz pracodawcy, a z definicji urlopu „nieprzerwanego” należy wywodzić obowiązek pracodawcy do zapewnienia pracownikowi niezakłóconego wypoczynku; art. 152 § 1 k.p. w związku z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, a także art. 14 k.p., przez ich błędną wykładnię oraz art. 2 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej oraz art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w związku z art. 6 ust. 1 Traktatu UE, jak również art. 2 pkt 2 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy,

przez ich niezastosowanie, a to pominięcie w dokonanej wykładni istoty prawa do wypoczynku pracownika, które jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej ma szczególną wagę i powinno zapewnić pracownikowi zarówno odpoczynek od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, jak również zapewnić okres wytchnienia i czasu wolnego. W szczególności w odniesieniu do prawa do wypoczynku rocznego (przypadającego w ograniczonym zakresie i planowanego przez strony stosunku pracy) Sąd drugiej instancji powinien uwzględnić szczególny charakter prawa do niezakłóconego i spokojnego wypoczynku rocznego pracownika, mając na uwadze wymiar prawa pracownika do urlopu; art. 14 k.p. statuującego zasadę prawa pracownika do wypoczynku, a także art. 2 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej oraz art. 2 pkt 2 Dyrektywy 2003/88/WE - definiującego okres odpoczynku, jako okres, który nie jest czasem pracy. Naruszenie prawa materialnego przez Sąd Okręgowy polega zatem w zakresie tego zarzutu na niezastosowaniu wyżej wymienionych przepisów, które jako normy wyższego rzędu oraz normy programowe powinny służyć właściwej interpretacji pojęcia „urlop wypoczynkowy” i wyłączenia dopuszczalności zobowiązania pracownika do pozostawania w gotowości do świadczenia pracy; art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 2046, ze zm.), przez jego niezastosowanie, a to brak uwzględnienia, że urlop wypoczynkowy udzielony powódce w zwiększonym wymiarze wynikał z przepisów ochronnych udzielonych pracownikom niepełnosprawnym, a tym samym do oceny, czy urlop był należycie wykorzystany, powinny być zastosowane kryteria bardziej surowe (kwalifikowane) niż względem innych osób, z uwagi na cel, dla którego urlop był udzielony (ochrona zdrowia i higieny pracy pracownika niepełnosprawnego); art. 128 § 1 k.p. oraz art. 152 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dla definicji pozostawania w czasie pracy w okresie urlopu wypoczynkowego konieczne jest wyraźne polecenie pracodawcy co do świadczenia pracy przez pracownika, a sporadycznie wykonywanie czynności podejmowane na rzecz i za wiedzą pracodawcy w okresie urlopu nie kwalifikują się jako czas pracy, podczas gdy w rzeczywistości czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy (świadczy pracę na rzecz pracodawcy w sposób zdalny) i wykonuje choćby nawet sporadyczne czynności

pracownicze na rzecz pracodawcy (wypełnienie obowiązku przygotowania i złożenia deklaracji PFRON - jednokrotna czynność w miesiącu), powinien być kwalifikowany jako czas pracy, a nie jako czas odpoczynku urlopowego - tym samym zakres pojęć wskazanych w art. 128 k.p. oraz art. 152 k.p. powinien podlegać wyraźnemu dychotomicznemu rozdzieleniu, a pozostawanie w „gotowości do konsultacji” w okresie urlopu wypoczynkowego nie może być traktowane jako czas odpoczynku urlopowego; jak również pominięcie w wykładni art. 128 k.p. tzw. „dyspozycyjności względem zadania”, która przy ocenie pozostawania w czasie pracy powinna być stosowana do pracowników wyższego szczebla; art. 167 k.p., przez jego błędną wykładnię, a to przyjęcie, że dopuszczalne jest korzystanie ze „sporadycznej” pracy pracownika w okresie urlopu - bez formalnego odwołania go z tego urlopu, podczas gdy konieczność rozdzielenia okresu pracy i okresu odpoczynku urlopowego wymaga od pracodawców wyraźnego sformalizowania czasu, w jakim pracownik został odwołany z urlopu (nawet jeśli jego praca była świadczona zdalnie i w niewielkim wymiarze czasu); art. 171 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop nie należy się pracownikowi wykonującemu na urlopie wypoczynkowym sporadyczne czynności z zakresu jego obowiązków pracowniczych na rzecz i w interesie pracodawcy oraz pozostającym w „gotowości do konsultacji” przez posiadanie na urlopie, zgodnie z intencją pracodawcy, telefonu służbowego i służbowego laptopa, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu, w szczególności przesłanki „niewykorzystania” urlopu, która biorąc pod uwagę zasady prawa pracownika do niezakłóconego wypoczynku i spokoju urlopowego, powinna obejmować także sytuacje faktycznego wykonywania w trakcie formalnie udzielonego pracownikowi urlopu wypoczynkowego czynności na rzecz pracodawcy oraz pozostawanie w gotowości do wykonania zadań i odpowiedzi względem pracodawcy (gotowość do konsultacji), bez względu na zakres ilościowy i czasowy wykonywanej w tym czasie pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań przypomnieć należy o bezwzględnym związaniu Sądu Najwyższego stanem faktycznym ustalonym w zaskarżonym orzeczeniu (398¹³ § 2 k.p.c.). Mając to na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Z przedstawionych przez Sąd pierwszej, a za nim Sąd drugiej instancji ustaleń (opartych na ocenie dowodów) wynika, że w trakcie urlopu wypoczynkowego pracodawca nie wymagał od powódki pozostawania w gotowości do pracy. Sąd drugiej instancji podzielił także stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powódka nie udowodniła, by pracodawca - w osobie A. K. lub jakiegokolwiek innej z reprezentujących go wobec pracowników osób - wymuszał na niej wykonywanie pracy w czasie urlopu wypoczynkowego czy to przez wyraźne polecenie, czy to przez wywieranie presji lub umawianie się z nią na fikcyjny urlop. Wyraźnie podkreślono, że wszystkie urlopy wypoczynkowe były udzielane na pisemny wniosek pracownika i nie ma dowodów, że w ich czasie pracodawca żądał od powódki świadczenia pracy. W ocenie Sądu, powódka nie udowodniła także, że pozwany pracodawca miał świadomość, że w czasie urlopu korzysta ona od czasu do czasu ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej lub używa służbowego komputera po to, by łączyć się systemem księgowym lub e-PFRON. Z poczynionych ustaleń nie wynika także (a właściwie przede wszystkim), aby organizacja pracy wymuszała na powódce, należącej do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., wykonywanie pracy w czasie urlopu wypoczynkowego, jak również nie ustalono, aby wykonywanie „sporadycznej” pracy w tym okresie wynikało z obiektywnej konieczności, a więc że powódka nie miała możliwości zlecenia w okresie swojego urlopu wypoczynkowego wykonania należących do niej obowiązków innemu pracownikowi lub że określone czynności mogła wykonać jedynie osobiście i to koniecznie w terminie udzielonego urlopu. Podkreślić przy tym należy, że na pracowniku zarządzającym zakładem pracy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby on sam, jak i pozostali pracownicy mogli korzystać z niezakłóconego odpoczynku w czasie urlopu wypoczynkowego. Dopiero zaś

wykazanie, że osoba taka zmuszona była wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy, czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności może doprowadzić (w konkretnych okolicznościach sprawy) do wniosku, że formalnie udzielony urlop wypoczynkowy w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 k.p.) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.). W opozycji do przedstawionej sytuacji - wykonywanie z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, tzn. bez polecenia czy akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności – nie unicestwia udzielonego przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.

O ile więc, dzielając wywody towarzyszące podniesionym zarzutom, trzeba zgodzić się z twierdzeniem, że zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne - przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika, to sytuacja taka nie wystąpiła w okolicznościach niniejszej sprawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. – w pierwotnym brzmieniu).