



Sygn. akt II PK 314/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. Ś.

przeciwko P. K.

o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2011 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 lipca 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powódka M. Ś. wniosła o zasądzenie od pozwanego P. K. odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia wraz z premią za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę, a także o zobowiązanie pozwanego do wydania prawidłowo wystawionego świadectwa pracy za okres od 1 lutego 2006 r. do 16 marca 2009 r. Wyjaśniła, że przebywając na urlopie macierzyńskim, złożyła w grudniu 2008 r. wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za lata 2007, 2008 i 2009. Jej nieobecność w pracy w dniu 28 lutego 2009 r. nie była nieusprawiedliwiona i nie mogła stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych prowadzącego do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem w tym dniu i w następnych korzystała z przysługującego jej prawa do urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

W odpowiedzi na pozew pozwany P. K. wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego. Pozwany wskazał, że powódka przebywając na urlopie macierzyńskim złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za kolejne lata, w tym także za rok 2009, do którego wówczas jeszcze prawa nie nabyła. Pracodawca poinformował zatem powódkę, że udziela jej urlopu za lata 2007 i 2008, a urlop za rok 2009 zostanie jej przyznany na podstawie odrębnego wniosku. Nie składając takiego wniosku i nie stawiając się w pracy w dniu 28 lutego 2009 r., powódka naruszyła więc ciężko podstawowe obowiązki pracownicze, bo jej nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 lutego 2006 r. do 31 marca 2006 r. na stanowisku starszego sprzedawcy, następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 kwietnia 2006 r. do 31 grudnia 2006 r. Aneksiem do umowy o pracę z dniem 1 września 2006 r. powierzono jej stanowisko kierownika salonu. W dniu 30 grudnia 2006 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2010 r. Ostatnio wynagrodzenie powódki wynosiło 2.563,06 zł i zostało przyznane aneksem do umowy o pracę z dnia 30 marca 2007 r. W okresie od 2 sierpnia 2008 r. do 19 grudnia 2008 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 4 grudnia 2008 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, zaległego za 2007 rok w okresie od 31 grudnia 2008 r. do 21 stycznia 2009 r., za 2008 rok w okresie od 22 stycznia 2009 r. do 26 lutego 2009 r. i za 2009 rok - od 27 lutego 2009 r. do 5 kwietnia 2009 r. W sumie powódka

wnioskowała o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 72 dni roboczych. Pozwany, za pośrednictwem A. T., która zajmowała się w jego imieniu prowadzeniem spraw kadrowo - płacowych, poinformował powódkę, że udziela jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze obejmującym zaległy urlop za 2007 rok w okresie od 20 grudnia 2008 r. do 21 stycznia 2009 r., i urlop bieżący za 2008 rok w okresie od 22 stycznia 2009 r. do 26 lutego 2009 r. Nie udziela jej natomiast urlopu wypoczynkowego za 2009 rok w okresie po dniu 27 lutego 2008 r. Pozwany poinformował również powódkę, że urlop za rok 2009 zostanie jej udzielony w terminie późniejszym na podstawie odrębnego wniosku z uwagi na to, że nie nabyła jeszcze do niego prawa. Po dniu 27 lutego 2009 r. powódka nie stawiała się w pracy, nie złożyła też żadnego usprawiedliwienia, w związku z czym pismem z dnia 16 marca 2009 r., doręczonym powódce w dniu 18 marca 2009 r., pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, począwszy od 28 lutego 2009 r. W okresie zatrudnienia powódka oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywała premie miesięczne, kwartalne i roczne. Premia miesięczna wynosiła średnio 5.000 zł i uzależniona była od wykonania planów sprzedażowych. Początkowo, przez co najmniej kilka miesięcy, premie były wypłacane powódce do ręki, bez żadnego kwitowania, następnie pozwany zdecydował, że będzie wypłacał premie na podstawie umów zlecenia. Wypłacenie powódce premii było uzależnione od wcześniejszego podpisania przez nią przedstawionej przez pracodawcę umowy zlecenia. Zleceniodawcą wskazanym w tych umowach była firma H. spółka z o.o. W rzeczywistości jednak żadna praca na rzecz wskazanej spółki nie była wykonywana.

Poddając ocenie prawnej powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 163 § 1 k.p. zasadą jest, że udzielanie urlopów wypoczynkowych powinno odbywać się zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, przy uwzględnieniu wniosków pracowników oraz biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Od powyższej zasady w przepisie § 3 art. 163 k.p. przewidziano wyjątek zobowiązujący pracodawcę do udzielenia na wniosek pracownicy urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Według Sądu, pracodawca jest więc związany wnioskiem zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powódka chcąc skorzystać z przysługującego jej uprawnienia do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, prawidłowo wystąpiła do pozwanego z wnioskiem urlopowym z dnia 4 grudnia 2008 r., obejmującym łącznie przysługujący jej urlop wypoczynkowy za lata 2007 i 2008, a także urlop za rok 2009. Zdaniem Sądu, M. Ś. miała prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego jej za 2009 r. z uwagi na to, iż w momencie nabycia do niego prawa, tj. w dniu 1 stycznia 2009 r., nadal pozostawała z pozwanym w stosunku pracy, była pracownikiem pozwanego. Wbrew twierdzeniom pozwanego, powódka nie miała obowiązku złożenia oddzielnego wniosku o urlop wypoczynkowy za 2009 r. Sąd wyjaśnił, że gdyby powódka złożyła osobny wniosek urlopowy w roku 2009, pracodawca nie musiałby udzielić jej go w terminie przez nią wskazanym, bowiem nie przypadłaby już bezpośrednio po okresie urlopu macierzyńskiego i miałyby do niego zastosowanie reguły ogólne wskazane w art. 163 § 1 i 2 k.p. Zdaniem Sądu, pozwany właśnie do tego dążył, bowiem przewidywał możliwość udzielenia urlopu powódce w innym terminie z uwagi na „planowaną organizację przedsiębiorstwa pozwanego”.

Sąd wskazał, iż biorąc powyższe pod uwagę należało stwierdzić, że powódka składając w roku 2008 wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za rok 2009 skorzystała z przysługującego jej uprawnienia przewidzianego w art. 163 § 3 k.p., a w związku z tym jej niestawiennictwo w pracy po 27 lutego 2009 r. i korzystanie w tym czasie z urlopu wypoczynkowego za rok 2009 nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kierując się powyższymi motywami, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2010 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki, na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p., kwotę 22.681,18 zł tytułem należnego odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2009 r. oraz obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Rozpoznając apelację pozwanego, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy nie znalazł podstaw do jej uwzględnienia i wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2010 r. oddalił ją jako niezasadną.

W ocenie Sądu Okręgowego, użyte w art. 163 k.p. pojęcie „urlop” nie odnosi się do zakresu czy wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu za dany rok kalendarzowy, ale urlopu w rozumieniu okresów w jakich pracownik będzie korzystał z urlopu. To ostatnie znaczenie nadaje regulacji z art. 163 § 3 k.p. sens taki, że pracownica po urlopie macierzyńskim może złożyć wniosek zawierający wskazanie okresu przez jaki zamierza korzystać z urlopu i wówczas z mocy ustawy (bez zgody pracodawcy) okres ten jest okresem jej urlopu, w skład którego może wchodzić zarówno urlop bieżący, jak i zaległy. Wprawdzie, jak zauważył Sąd, art. 161 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, ale powyższy przepis reguluje kwestię udzielenia urlopu, a nie złożenia wniosku o urlop. Zdaniem Sądu drugiej instancji, nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownik złożył wniosek o urlop w momencie, gdy taki urlop mu jeszcze nie przysługuje, albowiem odmienne stanowisko uniemożliwiłoby np. składanie przez pracownika w grudniu wniosku o urlop, który ma obejmować przełom roku i obejmować także początkowe dni stycznia, gdyż zgodnie z art. 153 § 2 k.p. prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka w trakcie nieprzerwanego ciągu trwania urlopu wskazanego przez nią we wniosku jako obejmujący także urlop za 2009 r. nabyła prawo do tego urlopu, mogła więc wskazać we wniosku złożonym w grudniu 2008 r. i ten urlop, który składa się na okres urlopu w rozumieniu art. 163 § 3 k.p., tj. urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W takiej sytuacji zbędnym było składanie oddzielnego wniosku o urlop za rok 2009 z uwagi na to, iż wiadomym było, iż w momencie nabycia do niego prawa, tj. 1 stycznia 2009 r., powódka będzie (była) pracownikiem pozwanego, chociażby z uwagi na to, że złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w trybie art. 163 § 3 k.p. i zamierzała go wykorzystać w roku, za który jej się należał.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że regulacja zawarta w art. 163 § 3 k.p. przyznająca prawo do urlopu pracownicy, która bezpośrednio po urlopie

macierzyńskim występuje z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wskazuje, że intencją ustawodawcy było to, by taka pracownica w formie tegoż urlopu mogła niejako kontynuować możliwość sprawowania pieczy nad dzieckiem. Wypaczeniem tej regulacji byłaby taka interpretacja art. 163 § 3 k.p., która pozbawiałaby ujęcia w tym urlopie urlopu, do którego prawo powstaje w trakcie wykorzystywania nabytego już urlopu.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że nie można było zakwalifikować nieobecności powódki w pracy od 28 lutego 2009 r. jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka składając wniosek działała bowiem w przeświadczeniu, że z mocy prawa, a więc bez konieczności wyrażania w tej kwestii zgody pracodawcy, ma prawo do tego, by jej urlop wypoczynkowy przysługujący po urlopie macierzyńskim z uwagi na jego rozpoczęcie w dniu 20 grudnia 2008 r. i trwanie także w 2009 r. obejmował również urlop za 2009 r. Nie można zatem postawić jej zarzutu samowolnego rozpoczęcia urlopu bez zgody pracodawcy.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że zachowanie powódki polegające na niestawiennictwie w pracy po 27 lutego 2009 r. i korzystanie w tym czasie z urlopu wypoczynkowego za rok 2009 w oparciu o wniosek złożony na podstawie art. 163 § 3 k.p., odnośnie do którego przepisy prawa pracy nie kreują obowiązku wyrażania przez pracodawcę zgody, nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wobec czego brak było podstaw do zastosowania przez pozwanego tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy uznał więc za prawidłową ocenę Sądu Rejonowego o zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. Sąd Okręgowy w pełni podzielił również dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym zeznań świadków M. S. i M. K. oraz powódki, z których wynikało, że prócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy pozwanego otrzymywali stałe premie miesięczne i kwartalne, a także, że powódka otrzymywała premię miesięczną średnio w kwocie 5.000 zł. Sąd ten podkreślił również, że okoliczność podpisywania przez pracowników umów zlecenia ze spółką H. nie ma znaczenia dla oceny, że faktycznie wypłacane na ich podstawie kwoty stanowiły wynagrodzenie za pracę na rzecz pozwanego. Zeznania świadków oraz

powódki jednoznacznie potwierdzają, że nie wykonywali dla H. sp. z o.o. żadnych czynności, a przedkładane przez pozwanego umowy zlecenia i rachunki dla H. sp. z o.o. tworzyły fikcję, albowiem nie istniał żaden stosunek cywilnoprawny pracowników z tą spółką. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy rozstrzygając niniejszą sprawę, dokonał trafnej oceny materiału dowodowego i na tej podstawie poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne także w zakresie wysokości wynagrodzenia powódki. Do tak ustalonego stanu faktycznego zostały z kolei zastosowane odpowiednie przepisy prawa materialnego, które zostały właściwie zinterpretowane.

Pozwany wywiódł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie prawa materialnego:

1) art. 153 § 2 k.p., art. 161 k.p. i art. 163 § 3 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji stanowiska, że pozwany miał obowiązek uwzględnić wniosek powódki złożony w dniu 4 grudnia 2008 r. o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu wypoczynkowego w wymiarze 72 dni roboczych (tj. obejmującym: 20 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za 2007 rok; 26 dni urlopu bieżącego za 2008 r.; 26 dni urlopu przyszłego za 2009 r.), pomimo że ani w dniu składania tego wniosku, ani w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego (19 grudnia 2008 r.) powódka nie nabyła jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego za 2009 r. ;

2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 161 k.p. i art. 163 § 3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sądy meriti stanowiska, że nieobecność powódki w pracy od dnia 28 lutego 2009 r. nie była nieusprawiedliwiona, pomimo że pozwany nie udzielił jej w tym okresie urlopu wypoczynkowego i zobowiązywał ją po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego (w wymiarze 46 dni) za 2007 r. i za 2008 r. do stawienia się w zakładzie pracy;

3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że rozpoczęcie przez powódkę urlopu wypoczynkowego za 2009 r. nie tylko bez wyraźnej zgody pozwanego, a wręcz pomimo jego sprzeciwu i wcześniejszego zobowiązania do stawienia się w pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego za 2008 r., nie jest nieobecnością nieusprawiedliwioną w pracy i

tym samym nie uzasadnia rozwiązania z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, ewentualnie

4) na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 58 k.p. polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji stanowiska, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wynosi 22.681,18 zł w sytuacji, gdy powódka była zatrudniona przez pozwanego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.560 zł.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W uzasadnieniu skargi pozwany podniósł, że przepis art. 163 § 3 k.p. jest wyjątkiem od reguły i nie może być interpretowany rozszerzająco. Nakazuje on pracodawcy udzielić pracownicy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim także urlopu wypoczynkowego, i to bez względu na jakiegokolwiek kwestie leżące po stronie pracodawcy, zwłaszcza dotyczące organizacji pracy, ale tylko urlopu wypoczynkowego w wymiarze, jaki będzie przysługiwał najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego. Rozciągnięcie trybu udzielania urlopu określonego przepisem art. 163 § 3 k.p. na wniosek o przyznanie urlopu wypoczynkowego także za rok 2009 r., pomimo że w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego powódce nie przysługiwało do niego prawo, w świetle obowiązujących przepisów oraz podstawowych zasad wykładni, jest działaniem *contra legem*. Sama możliwość złożenia wniosku o udzielenie urlopu, zanim pracownik nabędzie do niego prawo, nie uzasadnia jeszcze stanowiska, że obowiązkiem pracodawcy jest taki wniosek uwzględnić. Możliwość wykorzystania przez pracownicę urlopu wypoczynkowego za 2009 r. bezpośrednio po urlopie za 2008 r. była uzależniona od zgody pracodawcy. Pracodawca takiej zgody nie udzielił i zobowiązał ją do złożenia w tym zakresie po 1 stycznia 2009 r. osobnego wniosku oraz do stawienia się w pracy po dniu 27 lutego 2009 r. Rozpoczęcie przez pracownika urlopu wypoczynkowego bez

uprzedniej wyraźnej zgody pracodawcy jest nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 163 § 3 k.p. wynika, że na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 163 § 1 k.p., w myśl której przy ustalaniu planu urlopów (w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową) pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Regulacja ta oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu, jest jednak związany takim wnioskiem, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki. Do rozpoczęcia urlopu na wniosek pracownika uprzywilejowanego wystarcza zatem złożenie stosownego wniosku, na który pracodawca nie może zareagować inaczej niż „udzielając” urlopu niezależnie od planu urlopów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03, LEX nr 532131) lub ustaleń indywidualnych. Jeżeli pracownik korzystający z powyższego uprawnienia nie wnosi o podział urlopu, powinien on zostać udzielony w całości, niezależnie od tego, czy pracownik ma zamiar korzystać jeszcze z urlopu wychowawczego (por. E. Szemplińska, Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 1998 nr 7-8, s. 64). Trzeba jednak zauważyć, że art. 163 § 3 k.p. nie modyfikuje w żaden sposób zasady, o której mowa w art. 161 k.p., stanowiącym że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop za dany rok kalendarzowy nie może więc zostać udzielony w roku poprzednim, jak również w roku następującym po nabyciu uprawnienia, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w Kodeksie pracy, które dotyczą wyłącznie urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (por. art. 168 k.p., przewidujący, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów albo po porozumieniu z pracownikiem należy udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego).

Kodeks pracy dopuszcza więc możliwość udzielenia urlopu wypoczynkowego później niż w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, ale nie przewiduje, że można takiego urlopu udzielić wcześniej, tzn. przed nabyciem do niego prawa, co znajduje uzasadnienie w celu urlopu wypoczynkowego, jakim jest zapewnienie pracownikowi możliwości corocznej regeneracji sił fizycznych i psychicznych. W ten sposób wyznacza się minimalną częstotliwość korzystania z uprawnień urlopowych (zasada corocznego urlopu wypoczynkowego). Urlop za dany rok kalendarzowy nie może więc zostać udzielony w roku poprzednim (por. E. Chmielek-Łubińska (w:) R. Celeda, E. Chmielek – Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009).

Dla rozpoznawanej sprawy ma to takie znaczenie, że wypełniając powinność nałożoną przez art. 163 § 3 k.p., pozwany miał obowiązek uwzględnić wniosek powódki o udzielenie jej bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego urlopu wypoczynkowego tylko w takim rozmiarze, jaki jej przysługiwał w tym okresie. Powódka zakończyła urlop macierzyński 19 grudnia 2008 r. i poza sporem pozostaje, że wówczas uprawniona była do urlopu zaległego niewykorzystanego za 2007 rok i niewykorzystanego urlopu za 2008 rok. Prawo do urlopu wypoczynkowego za 2009 rok miała nabyć zaś dopiero 1 stycznia 2009 r. (art. 153 § 2 k.p.), wobec czego w dniu zakończenia urlopu macierzyńskiego nie była uprawniona do tego urlopu, a tym samym na pozwanym nie ciążył obowiązek jego udzielenia na wniosek powódki złożony w 2008 roku. W tym zakresie zarzuty skargi kasacyjnej są zatem uzasadnione, bo istotnie doszło do naruszenia art. 153 § 2 k.p., art. 161 k.p. i art. 163 § 3 k.p.

Zgodna z prawem odmowa pracodawcy udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego za rok 2009 oznacza, że nieobecność powódki w pracy po dniu 27 lutego 2009 r. była nieusprawiedliwiona. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegający na naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek świadczenia pracy. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów

judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powódki, nie można pominąć poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych, z których wynika, że składając wniosek o urlop powódka działała w przeświadczeniu, że z mocy prawa, a więc bez konieczności wyrażania w tej kwestii zgody przez pracodawcę, ma prawo do tego, by jej urlop po urlopie macierzyńskim, z uwagi na jego rozpoczęcie 20 grudnia 2008 r. i trwanie także w 2009 r., obejmował również urlop należny za 2009 r. Inaczej rzecz ujmując, Sąd odwoławczy ustalił, że powódka była po dniu 27 lutego 2009 r. nieobecna w pracy, gdyż pozostawała w przekonaniu, że korzysta zgodnie z obowiązującym prawem z urlopu wypoczynkowego należnego jej za 2009 r. Tymi ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.),

albowiem wadliwość podstawy faktycznej może być wyłącznie wynikiem uchybienia procesowego. Tymczasem skarżący nie postawił żadnych zarzutów w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, wobec czego zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być rozpoznane tylko przy uwzględnieniu ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego. W świetle tych ustaleń nie ma zaś możliwości przypisania zachowaniu powódki winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa. Po stosownym wystąpieniu do pracodawcy o udzielenie urlopu również za 2009 rok była bowiem przekonana, że korzysta ze swego uprawnienia, nie stawiając się do pracy po dniu 27 lutego 2009 r. Nie przewidywała zatem nastąpienia szkodliwego skutku, ani tym bardziej do niego nie zmierzała, ani się nań nie godziła. Nie można uznać także, iż nie zachowała minimalnej staranności wymaganej od pracownika w takiej sytuacji, bowiem po wystosowaniu żądania urlopu do pracodawcy nie stawiała się do pracy przez okres uwidoczony w jej wniosku, działając w przekonaniu legalności swojego zachowania, czyli bez świadomości, że dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju przekonanie, choćby nieuzasadnione, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00 (OSNP 2003 nr 14, poz. 336) nie pozwala na postawienie zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy może być bowiem uznana nie tylko choroba pracownika lub inne przeszkody niezależne od niego, lecz także jego pomyłka bądź też błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy.

Wbrew stanowisku skarżącego, nie ma zatem podstaw do uznania, że Sąd Okręgowy naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nieusprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia art. 58 k.p., co miało polegać na „przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji (...) stanowiska, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wynosi 22.681,18 zł w sytuacji, kiedy powódka była zatrudniona przez pozwanego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.560 zł”. Sąd Okręgowy przyjął bowiem w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, że miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło (łącznie z premią) 7.560 zł, oddalając zarzuty pozwanego odnoszące się nieprawidłowego rozstrzygnięcia kwestii wysokości wynagrodzenia powódki przez

Sąd Rejonowy z przyczyn uwidoczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jak już wskazano, wadliwość ustaleń faktycznych może być wynikiem wyłącznie uchybienia procesowego, na które pozwany w skardze kasacyjnej się nie powołał. W takiej sytuacji Sąd Najwyższy związany jest poczynionymi w sprawie ustaleniami faktycznymi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), w tym ustaleniem odnoszącym się do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki, a zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być rozpoznane tylko przy uwzględnieniu ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego w tym zakresie. Biorąc pod uwagę przyjętą za podstawę odszkodowania kwotę miesięcznego wynagrodzenia powódki (7.560 zł) nie ma zaś podstaw do stwierdzenia, że doszło do naruszenia art. 58 k.p. przez zawyżenie należnego powódce odszkodowania.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.