

Wyrok z dnia 16 grudnia 2008 r.

I PK 88/08

1. Bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, jeżeli w zachowaniu pracodawcy (w dowolnej formie) nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a stanowi ono jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone (doręczone).

2. Czasowa nieobecność osób uprawnionych do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, nie usprawiedliwia jego rozpoczęcia bez zgody pracodawcy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa Zygmunta K. przeciwko K. Kopalniom Surowców Mineralnych SA w K. o odszkodowanie i przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 24 stycznia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2007 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach: 1) zasądził od strony pozwanej K. Kopalni Surowców Mineralnych SA w K. na rzecz powoda Zygmunta K. kwotę 44.041,47 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 2) oddalił powództwo co do odszkodowania z tytułu wypowiedzenia zmieniającego warunki

umowy o pracę, 3) oddalił powództwo w zakresie przywrócenia powoda do pracy, 4) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.203 zł tytułem zwrotu części uiszczonej opłaty od pozwu, 5) zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku prezesa zarządu-dyrektora przedsiębiorstwa Spółki i kierownika ruchu zakładu górniczego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 17 marca 2004 r. W § 7 umowy o pracę strony ustaliły, że odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu w trakcie kadencji, bądź niepowołanie go w skład zarządu następnej kadencji, może być podstawą rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, bądź też na mocy porozumienia stron. W dniu 29 czerwca 2006 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy nie powołało powoda do nowego zarządu Spółki, lecz mimo tego nadal pozostawał on zatrudniony na stanowiskach dyrektora przedsiębiorstwa Spółki i kierownika ruchu zakładu górniczego. Powód od dnia 22 maja 2006 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie do dnia 26 listopada 2006 r. W trakcie zwolnienia ZUS zalecił powodowi podjęcie rehabilitacji i w tym celu powód, mając 94 dni zaległego urlopu wypoczynkowego, postanowił go wykorzystać na cele lecznicze. W dniu 27 listopada 2006 r. powód zgłosił się do kierownika działu pracowniczego i wraz zaświadczeniem lekarskim o zdolności do wykonywania pracy złożył wniosek o urlop wypoczynkowy w wymiarze 72 dni. Wtedy kierownik działu pracowniczego wręczył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy ze skutkiem na dzień 28 lutego 2007 r. Przyczyną wypowiedzenia było niepowołanie powoda w skład zarządu Spółki na kolejną kadencję. W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponował powodowi od dnia 1 marca 2007 r. zatrudnienie na stanowisku doradcy zarządu za wynagrodzeniem zasadniczym 3.000 zł i dodatkiem funkcyjnym 500 zł. Powód przyjął pismo zawierające wypowiedzenie zmieniające, ale 28 listopada 2006 r. skierował do zarządu pozwanej Spółki pismo, w którym domagał się cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu, gdyż podlega szczególnej ochronie także w zakresie wypowiedzenia zmieniającego, będąc w wieku przedemerytalnym. W dniu 29 listopada 2006 r. powód rozpoczął turnus rehabilitacyjny, który miał trwać do 22 grudnia 2006 r. i w związku z tym uzyskał zwolnienie lekarskie od 1 grudnia 2006 r. do 22 grudnia 2006 r. Zwolnienie to powód przedłożył w dniu 7 grudnia 2006 r. do rąk kierownika działu pracowniczego. W dniu 1 grudnia 2006 r. powód wniósł pozew do sądu pracy, w którym żądał uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne.

Członkowie zarządu pozwanej - nieobecni w zakładzie pracy do 29 listopada 2006 r. - uznali za konieczną obecność powoda w pracy i nie zgodzili się na wykorzystanie przez niego urlopu wypoczynkowego. Jednakże nie polecili zawiadomić powoda o braku zgody na korzystanie z urlopu. Powód nie czynił starań w celu upewnienia się, czy jego wniosek urlopowy został przez pracodawcę zaakceptowany. Pozostając w przekonaniu, że otrzymał urlop, do dnia 1 grudnia 2006 r. nie zgłaszał się do pracy. Tego dnia pozwana zdecydowała o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwana podniosła, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, samowolnie wykorzystując urlop wypoczynkowy bez zgody przełożonego, co stanowiło nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 28 listopada 2006 r. Ponadto powód samowolnie opuścił zakład pracy przed godziną 15.00 w dniu 27 listopada 2006 r. Pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia wysłano powodowi pocztą w dniu 1 grudnia 2006 r. Powód odebrał je 18 grudnia 2006 r., ale powziął o nim informację wcześniej, bo o wysłaniu tego pisma pocztą powiadomił go telefonicznie pracownik pozwanej. W dniu 7 grudnia 2006 r. powód spotkał się też z członkami zarządu pozwanej Spółki, jednak to spotkanie nie doprowadziło do ugody pomiędzy stronami.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie korzystał z ochrony gwarantowanej art. 39 k.p., bowiem nie było podstaw do zaliczenia do pracy w warunkach szczególnych okresu pracy powoda u pozwanej na stanowisku kierownika ruchu zakładu górniczego. Zaliczenie było niemożliwe, gdyż zajmowanie tego stanowiska powód łączył ze stanowiskiem prezesa zarządu i dyrektora przedsiębiorstwa Spółki. W tej sytuacji stanowisko kierownika ruchu zakładu górniczego powód piastował tylko formalnie, gdyż jego praca polegała przede wszystkim na wykonywaniu czynności związanych z zarządzaniem całym przedsiębiorstwem Spółki, a nie jedynie z zarządzaniem jego wybraną jednostką organizacyjną. Sąd Rejonowy uznał także za bezzasadne kierowane przez powoda pod adresem pozwanej zarzuty dotyczące rzekomej nieprawidłowości w zakresie udzielenia urlopu wypoczynkowego i potraktowania nieobecności w pracy od 28 listopada 2006 r. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód powinien uzyskać zgodę pracodawcy na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, a niewątpliwie jej nie otrzymał przed pójściem na urlop. Wiedząc o tym, że w chwili składania wniosku o urlop, nie ma osób uprawnionych do udzielenia urlopu (członków zarządu Spółki) powód powinien upewnić się, czy te osoby po powrocie do pracy zgodziły się na urlop. Powód takiej staranności nie wykazał, a ponieważ pracodawca odmówił mu

udzielenia zgody na skorzystanie z urlopu, to nieobecność powoda w pracy „stała się” nieusprawiedliwiona. Stąd też pozwana miała prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednakże - w ocenie Sądu Rejonowego - skorzystanie przez pozwaną z tego uprawnienia w okolicznościach faktycznych sprawy było nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Mając na uwadze staż pracy powoda i pełnione przez niego stanowiska oraz to, że wnosił o udzielenie mu zaległego urlopu, pozwana - odmawiając zgody na urlop - powinna go zawiadomić o braku zgody, podając przyczyny, które wskazywałyby na konieczność jego obecności w pracy w tym okresie. W ocenie Sądu Rejonowego, zaniechanie pracodawcy w tym względzie godziło w zasady współżycia społecznego, tym bardziej że powód wykorzystywał urlop, aby uczestniczyć w zaplanowanym turnusie rehabilitacyjnym. Dlatego powództwo w części dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie. Natomiast co do tej części powództwa, w której powód żądał przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia, Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy na stanowiskach dyrektora przedsiębiorstwa Spółki i kierownika ruchu zakładu górniczego nie jest możliwe i dlatego zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelacje złożyły obie strony. Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2008 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach: 1) zmienił punkt pierwszy wyroku Sądu Rejonowego i oddalił powództwo w zakresie dotyczącym odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 2) oddalił apelację powoda, 3) uchylił punkt czwarty i piąty wyroku Sądu Rejonowego, zwalniając stronę pozwaną od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych. Według Sądu Okręgowego (który podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego), uznanie zasadności „zwolnienia dyscyplinarnego” czyni bezprzedmiotową możliwość przywrócenia powoda do pracy na warunkach zatrudnienia obowiązujących przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu odwoławczego, decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była usprawiedliwiona, bowiem powód korzystał samowolnie z urlopu wypoczynkowego, nie dysponując zgodą pracodawcy. Powód nie podjął nawet minimalnego wysiłku celem upewnienia się, czy otrzymał zgodę pracodawcy na urlop, a więc jego nieobecność w pracy „stała się” nieusprawiedliwiona. Powód jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze znał lub powinien znać przepisy regulaminu pracy i dlatego nie może powoływać się na „dodatkowe, poboczne” okoliczności w celu

usprawiedliwienia swego niewłaściwego postępowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, zastosowanie przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę wskazanego w art. 52 § 1 k.p. nie stanowiło przejawu nadużycia prawa ze strony pozwanej. Wskazane przez Sąd pierwszej instancji okoliczności nie mogą samodzielnie przesądzać o udzieleniu powodowi ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. Konieczna w tym zakresie jest także ocena zachowania powoda. Według Sądu Okręgowego, pracownik naruszający swoje obowiązki w sposób ewidentny nie może skutecznie stawiać zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego i opierać na tym swego roszczenia. W konsekwencji nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według Sądu odwoławczego, powód przekroczył też termin do wniesienia powództwa w następstwie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro równoległe z otrzymaniem przesyłki listowej został poinformowany o rozwiązaniu z nim umowy o pracę podczas spotkania z członkami zarządu pozwanej w dniu 7 grudnia 2006 r., to ten dzień jest „najdalszą datą”, od której należy liczyć początek biegu terminu do wniesienia powództwa (art. 264 § 2 k.p.). Tym samym czternastodniowy termin upłynął w dniu 21 grudnia 2006 r., a powód wniósł pozew dopiero w dniu 27 grudnia 2006 r.

Wyrok Sądu Okręgowego powód w całości zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie „wyrażające się w uznaniu, że zachowanie powoda polegające na rozpoczęciu korzystania z urlopu wypoczynkowego po złożeniu wniosku na ręce kierownika Działu Pracowniczego, w czasie nieobecności członków zarządu spółki, a w konsekwencji przy braku ich wyraźnej zgody na rozpoczęcie urlopu stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo, że w praktyce K. Kopalni Surowców Mineralnych SA nie było przypadku nieuwzględnienia wniosku o udzielenie urlopu (tym bardziej zaległego), rozpoczęcie korzystania z zaległego urlopu nie godziło w interesy pozwanej, bowiem powód nieobecny był w pracy z powodu choroby od 22 maja 2006 r. i jego obowiązki podczas nieobecności, z dniem 3 lipca 2006 r., przejął na stałe nowo powołany członek zarządu”; 2) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie, pomimo że niezawiadomienie powoda o braku zgody zarządu Spółki na udzielenie mu zaległego urlopu, jak i jego nieudzielenie, było tylko „środkiem stworzenia fikcyjnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę” i dlatego rozwiązanie umowy o pracę - jako nadużycie prawa będące działaniem sprzecznym ze społeczno-gospodarczym

przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego - nie mogło korzystać z ochrony; 3) art. 168 k.p., przez jego niezastosowanie, „pomimo, że po stronie pracodawcy istniała powinność udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego, a pozwana bezprawnie odmówiła powodowi udzielenia urlopu wypoczynkowego tworząc pozorną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”; 4) art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., przez wadliwe uznanie, że powód uchybił terminowi do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo że oświadczenie to w formie pisemnej wraz z pouczeniem o sposobie odwołania się do sądu pracy doręczono mu 18 grudnia 2006 r., zaś odwołanie złożył przed upływem czternastodniowego terminu liczonego od tej daty; 5) art. 39 k.p. w związku z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w związku z § 2 ust. 1 i 2 oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, polegające na ich niezastosowaniu, mimo że powód spełnia przesłanki nabycia prawa do emerytury w wieku 60 lat; 6) art. 382 i art. 233 k.p.c., „polegające na poczynieniu ustaleń faktycznych i ocen prawnych odmiennych od ustaleń i ocen Sądu Rejonowego bez przeprowadzania własnego postępowania dowodowego, pomimo że szczególne okoliczności wymagały ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania”.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że obowiązkiem pozwanej było udzielenie mu zaległego urlopu wypoczynkowego i dlatego już z tego powodu mógł mieć pewność, że jego wniosek o udzielenie urlopu zostanie uwzględniony. Nadto, z racji pełnionych funkcji był doskonale zorientowany, że wnioski urlopowe nigdy nie były przez pozwaną załatwiane odmownie, bowiem taka była utrwalona praktyka w zakładzie pracy. „Absurdalnym” jest - w ocenie powoda - „nakładanie na pracownika obowiązku czekania na decyzje zarządu nieobecnego do 29 listopada”. Niedopuszczalne jest zatem akceptowanie sytuacji, w której „nieobecność zarządu powoduje bezwład decyzyjny w zakresie podstawowych spraw kadrowych w dużej spółce prawa handlowego”. W ocenie powoda, obowiązkiem zarządu było udzielenie stosownych pełnomocnictw na czas nieobecności do podejmowania podstawowych decyzji kadrowych. „Symptomatycznym” jest według skarżącego to, że kierownik działu kadr, chociaż był uprawniony do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, to nie miał kompetencji do rozpoznania wniosku urlo-

powego. Nie sposób uznać, aby nieobecność powoda w pracy podczas pobytu na urlopie spowodowała jakiekolwiek zagrożenie interesu pracodawcy. Powód wywiódł, że choć nie było żadnych racjonalnych przyczyn natury faktycznej i prawnej, stojących na przeszkodzie udzieleniu zaległego urlopu wypoczynkowego, to gdyby wiedział, iż zaległy urlop nie zostanie mu udzielony do czasu rozpoczęcia turnusu rehabilitacyjnego (uzyskania zwolnienia lekarskiego), zażądałby urlopu w trybie art. 167² k.p. „i tak jego wniosek może być interpretowany w niniejszym stanie faktycznym”. Na równi z wnioskiem o udzielenie urlopu w trybie art. 167² k.p. powinien być bowiem traktowany wniosek o udzielenie zaległego urlopu, skoro obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie tego urlopu najpóźniej w terminie wynikającym z art. 168 k.p. Istnienie zwyczaju w zakresie uwzględniania każdego wniosku urlopowego, a przede wszystkim odmowa udzielenia zaległego urlopu wbrew dyspozycji art. 168 k.p. i to po kilku dniach od złożenia wniosku, jest - w ocenie powoda - przykładem „skrajnie nielojalnego zachowania” pozwanej i w tym zakresie stanowi przejaw nadużycia prawa podmiotowego. Zdaniem powoda, dopiero od 18 grudnia 2006 r. rozpoczął bieg termin do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy. Jeżeli nawet uznać, że na spotkaniu w dniu 7 grudnia 2006 r. dowiedział się ustnie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, to termin wynikający z art. 264 § 2 k.p. i tak rozpoczął swój bieg dopiero po doręczeniu mu pisemnego oświadczenia pracodawcy obejmującego pouczenie o terminie i sposobie odwołania do sądu. Skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy powielił błędy Sądu Rejonowego w zakresie oceny jego uprawnień emerytalnych i w konsekwencji oceny dopuszczalności wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Praca wykonywana przez powoda w warunkach szczególnych, uprawniająca do nabycia emerytury w obniżonym wieku, została potwierdzona świadectwami wykonywania pracy w takich warunkach. Powód na stanowiskach wymienionych w tych świadectwach wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu. Nieuprawniony jest przy tym pogląd Sądu odwoławczego, że praca w szczególnych warunkach dotyczy tylko stanowisk robotniczych, których powód w rzeczywistości nie piastował i które nie zostały wskazane w świadectwach. Skoro powołane świadectwa zostały poddane ocenie dopiero w postępowaniu apelacyjnym, to powód faktycznie został pozbawiony kontroli instancyjnej w zakresie prawidłowości tej oceny.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Należy zauważyć, że skarga kasacyjna jest skierowana przeciwko całości wyroku Sądu Okręgowego, a więc dotyczy roszczeń powoda wynikających z dwóch różnych podstaw faktycznych i prawnych. Po pierwsze, powód dochodzi roszczeń przysługujących pracownikowi w następstwie wypowiedzenia warunków pracy i płacy; po drugie, żąda przywrócenia do pracy z uwagi na rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, do którego doszło w okresie wypowiedzenia zmieniającego. Jak trafnie zauważył Sąd odwoławczy, ocena, że czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu z umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawidłowa, powoduje bezprzedmiotowość rozważania zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie) z tytułu niezgodności z prawem (niezasadności) wypowiedzenia zmieniającego. Skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (także wadliwe) wywołuje skutek rozwiązujący, to niweczy skutki uprzedniego wypowiedzenia, zarówno definitywnego, jak i zmieniającego. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147 oraz z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254). W pierwszej kolejności ocenie podlegają więc zarzuty kasacyjne dotyczące naruszenia art. 52 § 1 pkt 1, art. 8, art. 168 oraz art. 264 § 2 k.p., gdyż odnoszą się one do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zarzut naruszenia art. 264 § 2 k.p. należy uznać za uzasadniony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego występował już problem, kiedy rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p., a więc zostaje doręczone zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co jest identyfikowane ze złożeniem oświadczenia woli pracodawcy, w sytuacjach, gdy kieruje on to oświadczenie do pracownika równocześnie (równolegle) w różny sposób (w różnych formach; na piśmie, telefonicznie, faksem, mailem). Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób niż przez doręczenie pisma podpisanego przez pracodawcę. Przykładowo w uchwale 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. Liszczy; Palestra 2004 nr 3-4, s. 265, z glosą A. Świątkowskiego) Sąd Najwyższy uznał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy

wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., choć stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. W wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 353), przyjęto z kolei, że złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, konieczne jest jednoznaczne rozróżnienie złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (choćby w niewłaściwej formie i bez stosownych pouczeń), od udzielenia pracownikowi informacji, że oświadczenie pracodawcy zostało podjęte i nastąpi jego złożenie pracownikowi (przesłanie, doręczenie). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Nie mamy więc do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli, jeżeli określone zachowanie nie zmierza do wywołania skutku prawnego, a jedynie zawiera informację, że skutek ten zostanie wywołany w inny sposób. W takim przypadku mamy do czynienia jedynie z udzieleniem informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone. Takiego rozróżnienia dokonał już Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 (LEX nr 320015), stwierdzając, że jeśli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone ustnie (bez pouczenia o prawie pracownika do wniesienia powództwa do sądu), to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu nie zawiera w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz jedynie informuje pracownika o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Należy uznać, że to samo dotyczy odwrotnej sytuacji. Jeżeli w zachowaniu pracodawcy (w dowolnej formie) nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a jedynie informacji o tym, że oświadczenie woli zostanie złożone, to od udzielenia takiej informacji nie rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. Ocena w tym zakresie wymaga bardzo precyzyjnego odniesienia się do konkretnych ustaleń faktycznych. W rozpoznanej sprawie Sądy (stanowczo) ustaliły, że przed doręczeniem powodowi w dniu 18 grudnia 2006 r. pisma zawierającego oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód został (jedynie) poinformowany o rozwiązaniu stosunku pracy telefonicznie i ustnie podczas spotkania z członkami zarządu w dniu 7

grudnia 2006 r. Inaczej mówiąc, powodowi udzielono wyłącznie informacji, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostanie mu złożone (doręczone). W takiej sytuacji należy uznać, że bieg czternastodniowego terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p. rozpoczął się z doręczeniem pisma pracodawcy i termin ten został przez powoda zachowany.

Co do zarzutów naruszenia art. 52 § 1 pkt 1, art. 168 i art. 8 k.p. należy uznać, że przedstawiona w skardze argumentacja, mająca na celu usprawiedliwienie zachowania powoda (jego nieobecności w pracy po dniu 27 listopada 2006 r.), jest bezzasadna. Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że przywoływana w skardze okoliczność, iż u pozwanego pracodawcy funkcjonował „utrwalony zwyczaj zakładowy” polegający na uwzględnianiu wszelkich wniosków urlopowych zgłaszanych przez pracowników, nie została ustalona przez Sąd drugiej instancji (nie stanowi podstawy faktycznej za skarżonego wyroku). Powoływanie się przez skarżącego na taką okoliczność faktyczną jest wyłączone (art. 398³ § 3 i 398¹³ § 2 k.p.c.), gdyż Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457), wyraził pogląd, że z reguły nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę. Jednakże orzeczenie to zostało wydane po ustaleniu, że przełożony pracownika akceptował możliwość udania się na urlop bez wyraźnego jego udzielenia, a jeśli wniosek urlopowy nie był uwzględniany, to wówczas pracownika zawiadamiano o konieczności powrotu do pracy. Z uwagi na odmienny stan faktyczny w niniejszej sprawie taka interpretacja nie może być odniesiona do sytuacji powoda.

Nieskuteczna jest przedstawiona w skardze argumentacja w części, w której powód twierdzi, że gdyby wiedział, iż jego wniosek o urlop wypoczynkowy udzielany w „zwykłym” trybie nie będzie uwzględniony, to wnioskowałby o urlop „na żądanie”. Skoro takiego wniosku powód nie zgłosił, to wszelkie rozważania na ten temat są bezprzedmiotowe. Błędny natomiast jest pogląd skarżącego, że jego wniosek o zaległy urlop wypoczynkowy „powinien być traktowany na równi z wnioskiem o udzielenie urlopu w trybie art. 167² k.p., skoro obowiązkiem pracodawcy było udzielenie tego urlopu najpóźniej w terminie wynikającym z art. 168 k.p.”. Taki pogląd nie ma oparcia w przepisach dotyczących urlopów wypoczynkowych. Każdy urlop wypoczynkowy,

bieżący i zaległy, a także urlop na żądanie, jest „udzielany” przez pracodawcę (art. 161 k.p.). Dlatego nieudzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy, a przez to zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNAPIUS 2002 nr 15, poz. 353). Do udzielania urlopu zaległego mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także wynikająca z art. 163 § 1 (ewentualnie § 1¹) k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący (poza przypadkami określonymi w art. 163 § 3 i 205 § 3 k.p.). Pracodawca może wniosek uwzględnić, jeżeli urlop we wskazanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. W tym znaczeniu, realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy i koniecznością obecności pracownika w zakładzie pracy.

W utrwalonym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że z uwagi na charakter decyzji o udzieleniu urlopu, wniosek urlopowy powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pracodawca mógł należycie przygotować się do nieobecności urlopowanego pracownika. Złożenie tego wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. Pracownik, który nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia jej niezwłoczne rozwiązanie przez pracodawcę. Takie zaś rozwiązanie umowy nie może stanowić przejawu naruszenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok z dnia 9 kwietnia 1949 r., C 262/49, PiZS 1949 nr 3-4, s. 182). Samowolne udanie się pracownika na urlop (także w okresie wypowiedzenia) może być uznane za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok z dnia 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80, LEX nr 14566). Także rozpoczęcie przez pracownika urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, jedynie po zawiadomieniu pracodawcy o tym, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, stanowi przykład nieusprawiedliwionej nieobecności, która uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok z dnia 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00, Prawo Pracy i Prawo Socjalne-Przegląd Orzecznictwa 2002 nr 12, s. 25).

Skoro samowolne opuszczenie pracy z powołaniem się na konieczność wykorzystania zaległego lub wcześniej zaplanowanego urlopu daje podstawę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to tym bardziej ta podstawa dotyczy sytuacji, gdy pracownik samowolnie udaje się na urlop nieprzewidziany w planie urlopów (por. wyrok z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 591), bowiem prawo do urlopu i konieczność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.) nie może być realizowane w sposób dowolny, bez uzgodnienia z pracodawcą (por. wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 331). Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, również nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (samowolnie) i jedynie po złożeniu wniosku urlopowego, a przed podjęciem decyzji przez nieobecnego chwilowo w zakładzie pracy przełożonego (por. wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 788). Skoro obowiązek z art. 168 k.p. nie ma charakteru bezwzględny w tym sensie, że nie stanowi nakazu uwzględniania każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu, złożonego w każdym czasie (co dotyczy także urlopu na żądanie; por. wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 346), to pracownik nie może rozpocząć urlopu ani w terminie zaplanowanym, ani nawet uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi. Nie może także rozpocząć urlopu w innym wskazanym przez siebie terminie, jeżeli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rozpoczęcie urlopu w tych wypadkach może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 271; *Monitor Prawa Pracy* 2006 nr 4, s. 219, z glosą B. Bury).

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, podkreślić trzeba, że powód naruszył spoczywający na nim podstawowy obowiązek pracowniczy świadczenia pracy (obecności w pracy) przez rozpoczęcie korzystania z urlopu przed podjęciem przez pracodawcę pozytywnej decyzji w tym przedmiocie. Nie można uznać, aby powód działał w sposób niezawiniony, zwłaszcza, że jako pracownik zajmujący stanowisko kierownicze powinien znać swoje obowiązki i ściśle ich przestrzegać, a w tym zakresie należy wobec niego stosować bardziej surowe kryteria ocen. Nieobecność powoda w pracy od 27 listopada 2006 r. od samego początku była nieusprawiedliwiona, gdyż rozpoczął urlop bez zgody praco-

dawcy. Nie jest więc tak, że nieobecność powoda w pracy „stała się nieusprawiedliwiona”, a co najwyżej mogła „stać się usprawiedliwiona”, gdyby później pracodawca udzielił zgody na urlop. Zachowania powoda nie usprawiedliwia czasowa nieobecność osób uprawnionych do udzielenia mu urlopu. Uprawnienia tego nie miał kierownik działu kadr (o czym powód wiedział) i nie ma w tym nic „symptomatycznego”, gdyż nie był on też uprawniony do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, a jedynie wypowiedzenie to doręczył. Jak wyżej wskazano, wniosek o udzielenie urlopu należy złożyć w sposób i w terminie umożliwiającym pracodawcy uwzględnienie jego interesów. Nie można wymagać, aby pracodawca natychmiast rozpoznawał taki wniosek, a więc czasowa nieobecność osób uprawnionych do udzielenia urlopu nie może usprawiedliwiać jego rozpoczęcia przez pracownika bez zgody pracodawcy. Nietrafna jest argumentacja, że nieobecność powoda w pracy podczas pobytu na urlopie nie spowodowała zagrożenia interesu pracodawcy i „nie było racjonalnych przyczyn natury faktycznej i prawnej, stojących na przeszkodzie udzielenia powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego”, a odmowa zgody była „skrajnie nielojalnym zachowaniem” pracodawcy. Powód był nieobecny w pracy od 22 maja 2006 r. do 26 listopada 2006 r. (ponad 6 miesięcy), co spowodowało powierzenie jego obowiązków innemu członkowi zarządu, a więc konieczność zmian organizacyjnych wywołanych nieobecnością powoda (dezorganizację pracy). Następnie powód chciał, aby bez jakiegokolwiek przerw pracodawca udzielił mu 72 dni urlopu, przy czym wniosek w tym przedmiocie złożył bez żadnego wyprzedzenia i uważał, że powinien on być uwzględniony bez jakiegokolwiek uzgodnienia co do terminu rozpoczęcia urlopu i jego wymiaru. Wreszcie powód rozpoczął urlop (bez podjęcia tych wszystkich czynności) i oczekiwał (dalej tak uważa), że pracodawca zaakceptuje jego postępowanie. Takie zachowanie pracownika, zwłaszcza zajmującego stanowisko kierownicze, jest przejawem nielojalności wobec pracodawcy, wyrażającej się całkowitym ignorowaniem jego interesów. Oznacza to, że trafna jest ocena Sądu drugiej instancji, iż powód nie może powoływać się na nadużycie przez pracodawcę prawa do odmowy udzielenia zgody na urlop, a w konsekwencji do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 8 k.p.).

Uznanie bezzasadności powołanych w skardze zarzutów odnoszących się do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, zwalnia Sąd Najwyższy od oceny pozostałych zarzutów skargi dotyczących wadliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy

powoda, bowiem - co podkreślono na wstępie - nie ma to wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na mocy art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

=====