

**Wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r.**

**I PKN 590/00**

**Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Agnieszki K.-B. przeciwko Jolancie i Adamowi P. - właścicielom Firmy Handlowej „P.” Handel Artykułami Spożywczo-Przemysłowymi w W.B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 23 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Agnieszka K.-B. w pozwie przeciwko Jolancie i Adamowi P. - właścicielom Firmy Handlowej „P.” w W.B. żądała przywrócenia jej do pracy, twierdząc, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niestawienie się do pracy dnia 3 czerwca 1998 r. było bezpodstawne, gdyż pracodawcy oraz pracownica prowadząca sprawy kadrowe byli poinformowani w grudniu 1997 r. oraz w lutym 1998 r., że po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego powódka będzie korzystać z urlopu wypoczynkowego, a następnie z urlopu wychowawczego.

Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie-Sąd Pracy wyrokiem z dnia 29 listopada 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powódka, zatrudniona u pozwanych od dnia 1 sierpnia 1996 r. w charakterze kasjera-sprzedawcy, w czasie od

24 września 1997 r. do 10 lutego 1998 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie do 2 czerwca 1998 r. z urlopu macierzyńskiego. W dniu 12 czerwca 1998 r. powódka otrzymała pismo pozwanych zawierające ich oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 3 czerwca 1998 r. Na pismo to powódka zareagowała złożeniem podania o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego od dnia 3 czerwca 1998 r. Wcześniej jednak nie kontaktowała się z pracodawcami w sprawie możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, chociaż na początku czerwca miała to uczynić. W związku z tym powódka nie została ujęta w planie urlopów na 1998 r. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że nieobecność powódki w pracy od 3 do 12 czerwca 1998 r. była nieobecnością nieusprawiedliwioną i stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które dawało pracodawcom prawo do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie zasługiwały na wiarę twierdzenia powódki, jakoby w lutym 1998 r. informowała pracodawców o zamiarze korzystania z urlopu wypoczynkowego. Nie potwierdziła bowiem później tego zamiaru ani telefonicznie, ani bezpośrednio w czasie trzykrotnego pobytu u pracodawców. Nie złożyła również na piśmie wniosku o udzielenie urlopu, chociaż taką praktykę przyjęli pracodawcy (np. w 1997 r. powódka złożyła pisemny wniosek o urlop). Jako znamienne i świadczące przeciwko linii obrony powódki uznał Sąd Rejonowy jej zachowanie bezpośrednio po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, polegające na natychmiastowym złożeniu wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego od dnia 3 czerwca 1998 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w listopadzie i grudniu 1997 r. pracownica pozwanych prowadząca sprawy kadrowe - Urszula J. udzieliła powódce i jej mężowi Maciejowi B. informacji, że powódka nie będzie mogła otrzymać ekwiwalentu za nie wykorzystany w 1997 r. urlop wypoczynkowy, lecz będzie mogła wykorzystać go po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Jednak okoliczności tej Sąd Rejonowy nie przypisał żadnego znaczenia, wychodząc z założenia, że uprawnienie do udzielenia urlopu mieli tylko pracodawcy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 23 maja 2000 r. oddalił apelację powódki opartą na zarzutach naruszenia prawa materialnego (art. 52 i 8 KP) oraz prawa procesowego (art. 233, art. 316 i art. 328 § 2 KPC). Według skarżącej, uchybieniem decydującym o losach sprawy było nierozwa-

żenie niespornych okoliczności, zwłaszcza tej, że już w 1997 r. powódka zaczęła korzystać z długotrwałego (pięciomiesięcznego) zwolnienia lekarskiego ze względu na powikłania ciąży, o czym pracodawcy doskonale wiedzieli. W związku z tym nie wykorzystwała w całości urlopu wypoczynkowego za 1997 r.; pozostało go 8 dni. W rozmowie na temat ekwiwalentu za urlop pracownica pozwanych prowadząca sprawy personalne (Urszula J.) oświadczyła - najpierw powódce, a w grudniu 1997 r. jej mężowi - że zaległy urlop może powódka wykorzystać po urlopie macierzyńskim, natomiast otrzymanie ekwiwalentu jest niemożliwe. Skarżąca uznała tę rozmowę za wiążącą, gdyż nie była to rozmowa prywatna, która wymagała potwierdzenia przez pracodawców.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną przyjętą przez Sąd pierwszej instancji. Uznał, że wskutek co najmniej rażącego niedbalstwa powódka „całkowicie zignorowała” znane sobie „procedury udzielania urlopów wypoczynkowych”, wobec czego „nie sposób dopatrzeć się w działaniu pracodawcy naruszenia prawa”. Do zarzutu apelacji, według którego praktyka udzielania urlopów wcale nie była równoznaczna z udzielaniem urlopów wyłącznie przez pracodawców i wyłącznie na pisemny wniosek pracownika, Sąd Okręgowy odniósł się w ten sposób, że zarzutowi temu przeczy analiza materiałów sprawy, w tym także dokumentów znajdujących się na k. 63-68.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 233 § 1 KPC) oraz prawa materialnego (art. 52 i art. 8 KP) powódka żądała uchylenia zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Zdaniem skarżącej, jej nieobecność w pracy od 3 do 12 czerwca 1998 r. powinna być rozpatrywana w kontekście przyczyn, które ją spowodowały, a były nimi: uzasadnione przekonanie, że po urlopie macierzyńskim powódka będzie korzystać z zaległego urlopu wypoczynkowego. Przekonanie to usprawiedliwiały rozmowy z uprawnioną w tego rodzaju sprawach pracownicą strony pozwanej. Poza tym powódka natychmiast po otrzymaniu oświadczenia pracodawców o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożyła na piśmie wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, a następnie urlopu wychowawczego w wymiarze dwóch lat ze względu na urodzenie dziecka. Gdyby jednak nawet przyjąć, że powódka nie dopełniła formalności związanych z korzystaniem z urlopu, to nie było podstaw do postawienia jej zarzutu ciężkie-

go naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż wystąpiły okoliczności usprawiedliwiające jej nieobecność w pracy od dnia 3 czerwca 1998 r.

Pozwani wnieśli o oddalenie kasacji i zasądzenie na ich rzecz od powódki kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest zarzut skarżącej dotyczący nierozważenia przez Sąd drugiej instancji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych, jak również zarzut przypisania niektórym z nich niewłaściwego znaczenia. Sąd Okręgowy, nie dokonując własnych ustaleń, przyjął za Sądem Rejonowym, że pracownica pozwanych prowadząca sprawy personalne, Urszula J., dwukrotnie udzieliła powódce informacji - w grudniu 1997 r. za pośrednictwem jej męża, a w listopadzie 1998 r. powódce osobiście - że ekwiwalent za niewykorzystany w 1997 r. urlop wypoczynkowy nie zostanie wypłacony, natomiast jest możliwe jego wykorzystanie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Po to więc, by potraktować niestawienie się skarżącej do pracy dnia 3 czerwca 1998 r., tj. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, za ciężkie naruszenie dyscypliny pracy, konieczne byłoby wykazanie przez pozwanych bezprawności działania skarżącej oraz jej winy w postaci winy umyślnej lub winy nieumyślnej, lecz mającej charakter rażącego niedbalstwa. Istnienie bowiem winy jedynie w tych postaciach pozwala przypisać pracownikowi „ciężkie” naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei dla dopuszczalności oceny określonego postępowania (działania) pracownika jako bezprawnego nieodzowne byłoby wykazanie przez pracodawcę, że postępowanie to naruszało przyjęte w zakładzie pracy reguły postępowania lub zwyczaje. Gdy chodzi o możliwość korzystania przez pracownika z urlopu, niezbędne byłoby więc wykazanie, że tylko formalne postępowanie pracownika (wniosek na piśmie) i tylko formalna decyzja pracodawcy (jego samego i wyłącznie na piśmie) uprawniałyby pracownika do rozpoczęcia urlopu.

Pomijając niedostosowanie tak surowych wymagań do potrzeb życia codziennego, a przede wszystkim do różnorodności sytuacji występujących w zakładzie pracy, należy zwrócić uwagę na to, że w przedmiotowej sprawie tego rodzaju reguły nie były przez pracodawców przestrzegane, na co wskazuje dokumentacja przedstawiona przez pracodawców dotycząca urlopów wypoczynkowych. Wynika z niej, iż w latach 1997-98 na niektórych wypełnionych drukach wniosków o urlop brak było

podpisów pracowników, na wielu wnioskach nie było w ogóle podpisów pracodawców, oznaczających wyrażenie przez nich zgody na urlop, wreszcie część wniosków zawierała podpisy pracownicy prowadzącej sprawę kadrowe (najpierw Małgorzaty P., potem Urszuli J.), co oznacza, że ta pracownica - a nie pozwana Jolanta P. lub pozwany Adam P. - wyrażała zgodę na urlop. Okoliczności tych nie rozważył należycie Sąd Okręgowy, który ponadto - wbrew dokumentacji urlopowej - stwierdził, że analiza tej dokumentacji świadczy o „zupełnym braku podstaw” do zarzutu, jakoby praktyka dotycząca rozwiązywania spraw urlopowych nie dopuszczała ani udzielenia pracownikowi urlopu bez formalnego, pisemnego jej wniosku, ani wyrażenia zgody na urlop przez pracownicę prowadzącą sprawę pracownicze. Tymczasem Urszula J., zatrudniona u pozwanych od dnia 1 września 1997 r. i od tej daty zajmująca się sprawami pracowniczymi, zeznała, że nie wiadomo jej, jaka była wcześniej praktyka załatwiania spraw dotyczących urlopów wypoczynkowych. Ona sama natomiast w okresie swej pracy wymagała pisemności wszystkich wniosków pracowniczych, o czym informowała pracowników podczas rutynowych kontroli w sklepach. Świadek Urszula J. nie stwierdziła jednak, że tego rodzaju pouczenia udzieliła powódce (korzystającej zresztą z długotrwałego zwolnienia lekarskiego) ani też „nie była pewna”, czy współpracownica powódki Danuta G. poinformowała ją o tym, że „każdy wniosek pracownika powinien być złożony na piśmie”.

W świetle wymienionych dowodów zasadny okazał się zarzut skarżącej, według którego Sąd Okręgowy, dzieląc ocenę dowodów przyjętą przez Sąd Rejonowy, a częściowo dokonując własnej uzupełniającej oceny, naruszył zasadę przewidzianą w art. 233 § 1 KPC. Trafność powyższego zarzutu wynika stąd, że w myśl powyższego przepisu prawo sądu do oceny dowodów wiąże się nierozdzielnie z obowiązkiem wszechstronnego rozważenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy i realizuje się dopiero po rozważeniu przez sąd tych okoliczności. Ponadto Sąd Okręgowy, przyjmując jako miarodajną ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, niewłaściwe znaczenie przypisał faktowi natychmiastowej reakcji powódki na pismo pracodawców o zwolnieniu dyscyplinarnym, polegającej na złożeniu przez nią dwóch wniosków: o udzielenie urlopu wypoczynkowego od dnia 3 czerwca 1998 r., a po jego wykorzystaniu - o udzielenie urlopu wychowawczego. Istotnie, można by uznać - tak jak określił Sąd Rejonowy - że była to ze strony powódki reakcja „znamienna”, lecz wbrew temu co przyjęły Sądy - przemawiała ona na korzyść powódki. Świadczyła bowiem o tym, że niezłożenia wniosku o urlop nie można było poczyty-

wać za lekceważenie przez nią obowiązków pracowniczych związanych z korzystaniem z prawa do urlopu wypoczynkowego. Co więcej, w działaniach powódki można upatrywać dążenia do naprawienia zaskakującej ją sytuacji, co jest okolicznością istotną przy rozpatrywaniu zagadnienia winy.

Również fakt nieumieszczenia powódki w planie urlopów na rok 1998 wymagał rozważenia i oceny nie tylko z tego punktu widzenia, że mógł świadczyć o praktyce załatwiania spraw urlopowych jedynie po złożeniu pisemnego wniosku przez pracownika, ale również z innego punktu widzenia, tego mianowicie, że skoro powódka korzystała z pięciomiesięcznego zwolnienia lekarskiego na przełomie lat 1997/98, to rzeczą pracodawców przy opracowywaniu planu urlopów było zapytanie pracownicy, nieobecnej w pracy i mającej urodzić dziecko w 1998 r., jakie są jej plany urlopowe.

Z art. 163 § 3 KP 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 KP, 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 pełnej, osobistej opieki nad nim. Ujęcie treści normatywnej wymienionych przepisów wskazuje więc jednoznacznie na to, że - poza prawnym uprzywilejowaniem pracownicy - z przepisu art. 163 § 3 KP wynika dla niej także obowiązek złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego, który miałby przypaść bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Trzeba jednak zauważyć, że art. 163 § 3 KP nie wymaga, by wniosek pracownicy w sytuacji określonej w tym przepisie został złożony na piśmie. Podobnie art. 163 § 1 KP nie przewiduje formy pisemnej dla wniosków o urlop składanych przez innych pracowników. Oznacza to, że wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego powódka mogłaby złożyć w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Ten zaś, aczkolwiek co do zasady ustalający formę pisemną, nie był stosowany konsekwentnie. Podobnie liczne wyjątki miała zasada składania przez pracodawców podpisów na wnioskach pracowników, oznaczająca akceptację urlopu. Oprócz pracodawców wyrażały bowiem zgodę na korzystanie z różnego rodzaju urlopów pracownice do spraw administracyjno-kadrowych, czyli świadek Urszula J., a przed nią - Małgorzata P. W tej

sytuacji powódka mogła uznać, że dwukrotna informacja Urszuli J. na temat możliwości wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim była dla obu stron wiążąca. Powódka miała również podstawy, by traktować Urszulę J. jako osobę kompetentną i czuć się związana udzielonymi przez nią informacjami. Poważne zastrzeżenia wzbudza więc ocena postępowania powódki polegająca na niezłożeniu na piśmie wniosku o udzielenie 8 dni zaległego urlopu wypoczynkowego, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mającego - zdaniem Sądów orzekających w sprawie - postać „bezpodstawnego samowolnego uchylania się pracownika od świadczenia pracy”. Tak więc zasadny okazał się również drugi zarzut zawarty w kasacji dotyczący naruszenia art. 52 § 1 KP.

W wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym pracownikowi nie można postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli występują okoliczności usprawiedliwiające jego nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu nieobecności. Gdy chodzi o powódkę, to w świetle jej twierdzeń, a także ustaleń dokonanych w sprawie, przyczyną jej nieobecności w pracy od dnia 3 czerwca 1998 r. było przekonanie, że korzysta z zaległego urlopu wypoczynkowego. Wprawdzie Sądy obu instancji uznały, że przeświadczenie to było nieuzasadnione, jednak w płaszczyźnie winy pracownicy okoliczność ta ma ważne znaczenie, gdyż 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.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja powódki jest zasadna, wobec czego na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

=====