

Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r.

II PK 197/04

Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Agnieszki J. przeciwko „P.” Spółce z o.o. w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 10 marca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację pozwanej,
2. o d r z u c i ł kasację powódki,
3. zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Agnieszka J. wносиła o przywrócenie jej do pracy w pozwanej „P.” Spółce z o.o. w S. oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i wynagrodzenia za okres urlopu. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2003 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinku przywrócił powódkę do pracy oraz zasądził od pozwanej kwotę 14.053,62 zł odpowiadającą miesięcznemu wynagrodzeniu i kwotę 2.800 zł tytułem wynagrodzenia za okres urlopu. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku radcy prawnego z wynagrodzeniem w wysokości 14.053 zł miesięcznie. Od dnia 3 marca 2003 r. do 18 sierpnia 2003 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Pismem z dnia 17 sierpnia 2003 r., doręczonym pozwanej 19 sierpnia 2003 r., powódka zwróciła się o udzielenie 4 dni urlopu na żądanie, należnego za rok

2003, w terminie od 19 do 22 sierpnia 2003 r. Prokurent pozwanej Agnieszka C. zapoznała się z pismem w dniu 20 sierpnia 2003 r. i uczyniła na nim adnotację z prośbą o skonsultowanie ze specjalistą do spraw płac Bożeną M. Ponieważ Agnieszka C. w dniu tym była na zebraniu zarządu, Bożena M. wprowadziła urlop do programu komputerowego, a powódce wypłacono wynagrodzenie za ten okres w wysokości 2.800 zł. W tym samym dniu powódka dowiadywała się telefonicznie, czy udzielono jej urlopu. Kierownik działu personalnego Ewa K. poinformowała powódkę, że podanie o urlop jeszcze do niej nie trafiło. Z kolejnej rozmowy telefonicznej w tym samym dniu powódka dowiedziała się, że urlop wprowadzono do systemu komputerowego. W okresie od 25 sierpnia do 28 września 2003 r. powódka korzystała ponownie ze zwolnienia lekarskiego. Na początku września 2003 r. Bożena M. przekazała Ewie K. kopię wniosku o urlop powódki. Wtedy Agnieszka C. oświadczyła, że nie wyraża zgody na udzielenie urlopu. Pismem z dnia 6 września 2003 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podając jako przyczynę rozwiązania umowy nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach od 19 do 22 sierpnia 2003 r. Wypłacając powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pozwana potrąciła z tej należności kwotę 2.800 zł, przekazaną zdaniem pozwanej omyłkowo jako wynagrodzenie za urlop w okresie od 19 do 22 sierpnia 2003 r.

Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie było zasadne, gdyż nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona. W myśl art. 167² k.p. pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, przy czym pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zdaniem Sądu przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi żądanego urlopu, a odmowa uwzględnienia żądania może nastąpić jedynie w szczególnych okolicznościach, gdy pracownik nadużywa swego prawa. W przypadku powódki okoliczności takie nie zaistniały. Osoba działająca w imieniu pracodawcy powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, jeżeli zamierzała potraktować wniosek odmownie. Natomiast powódka dochowała należytej staranności zasięgając dwukrotnie telefonicznie informacji, czy urlop został jej udzielony. Wobec nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia roszczenia powódki zostały uwzględnione na podstawie art. 56 § 1 i 57 § 1 k.p.

Od tego wyroku wniosły apelację obie strony. Powódka wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie dalszego wynagrodzenia w kwocie 9.369,08 zł za okres pozostawania bez pracy dłuższy niż jeden miesiąc. Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, zarzucając, że nie udzieliła powódce urlopu, skoro nie złożyła oświadczenia o wyrażeniu zgody, a przepisy nie przewidują instytucji milczącej zgody. Żądanie urlopu miało na celu przerwanie okresu zasiłkowego i uniemożliwienie rozwiązania umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. i stanowi ono - zdaniem pozwanej - nadużycie prawa.

Wyrokiem z dnia 10 marca 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie oddalił obie apelacje. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił jego pogląd prawny. Powołując się na przepisy art. 161 i 163 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, iż zasadą jest, że wniosek pracownika o udzielenie urlopu powinien uzyskać akceptację pracodawcy. Są jednak wyjątki od tej zasady i w określonych przepisami przypadkach wnioski urlopowe są wiążące dla pracodawcy - w przypadku pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego (art. 163 § 3 k.p.) i pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły. Treść art. 163 § 1 k.p. wskazuje, że urlop na żądanie należy do tej samej kategorii urlopów, co wymienione w art. 163 § 3 i art. 205 § 3 k.p. Planem urlopów nie obejmuje się bowiem części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² k.p. Na podstawie tego ostatniego przepisu samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu stanowi podstawę do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy i usprawiedliwienia nieobecności w pracy pod warunkiem, że pracownikowi przysługuje taki urlop. Wskazuje na to nie brzmienie przepisu, gdyż jest on skonstruowany tak samo, jak art. 161 k.p. („pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu”), lecz jego *ratio legis*, gdyż w przeciwnym razie pracownik w obawie przed odmową udzielenia zgody na urlop nie miałby realnej możliwości skorzystania ze swego uprawnienia. Skoro pracownik może zgłosić swoje żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, a więc po fakcie niestawienia się do pracy, oświadczenie pracownika jest wystarczające do udzielenia urlopu na żądanie. W ocenie Sądu Okręgowego powódka mogła wykorzystać cały przysługujący jej w 2000 r. urlop na żądanie jednorazowo i bez konieczności stawienia się w pracy bezpośrednio po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Nie jest to bowiem sprzeczne z żadnym przepisem prawa pracy ani nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Nie można pominąć przy tym faktu, że urlop został faktycznie

powódce udzielony. Pracownik pozwanej poinformował bowiem powódkę o wprowadzeniu urlopu do systemu komputerowego i zostało wypłacone wynagrodzenie za okres urlopu. Powódka zatem mogła pozostawać w usprawiedliwionym przekonaniu, że pracodawca jej wniosek zaakceptował. W zachowaniu powódki nie można więc dopatrzeć się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wyrok ten zaskarżyły kasacją obie strony.

Kasację od wyroku w części oddalającej jej apelację powódka oparła na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c., zarzucając, że Sąd Okręgowy z naruszeniem przepisów art. 57 § 1 k.p. oraz 383 k.p.c. nie uwzględnił jej żądania wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy, który do zamknięcia rozprawy przed Sądem drugiej instancji wyniósł 5 miesięcy. Jako wartość przedmiotu zaskarżenia wskazała kwotę 28.107,24 zł i nie przedstawiła okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji.

Pozwana zaskarżyła wyrok w części oddalającej jej apelację i opierając kasację na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 167² k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także przez błędne zastosowanie art. 229 § 3 k.p. oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 233 k.p.c. - wniosła o zmianę wyroku „poprzez oddalenie powództwa; ewentualnie uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania”. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pozwana podniosła, że Sąd Okręgowy nie miał podstaw do przyjęcia, iż pracodawca udzielił powódce urlopu. Zachowaniem pracodawcy, któremu Sąd przypisuje „wyraz udzielenia powódce urlopu”, jest domniemany fakt, że pracownik działu personalnego Ewa K. przekazała powódce informację o wprowadzeniu urlopu do systemu komputerowego. Tymczasem z zeznań świadka Ewy K. wynika, że rozmawiając z powódką na temat urlopu nie była w stanie udzielić jej jakichkolwiek informacji w tym zakresie. Co do naruszenia prawa materialnego pozwana zarzuciła, że dokonana w zaskarżonym wyroku wykładnia art. 167² k.p. jest sprzeczna z intencją ustawodawcy zapisaną literalnie - „pracodawca jest obowiązany udzielić” urlopu na żądanie pracownika. Ta konstrukcja nie różni się od konstrukcji przepisu art. 161 k.p. - „pracodawca jest obowiązany udzielić”, czy art. 154 § 2 k.p. - „urlopu udziela się”, które to przepisy nie dotyczą urlopu na żądanie. Ustawodawca nie różnicuje zatem sposobu uzyskiwania urlopów - pracownik składa wniosek, a pracodawca go akceptuje lub nie. Pracownik nie decyduje sam o rozpoczęciu urlopu,

lecz pracodawca musi mu go udzielić. Pracodawca ma obowiązek to uczynić, jednakże dopóki to nie nastąpi, pracownik nie może rozpocząć korzystania z omawianego urlopu. Naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polega na tym, że „Sąd przyjął, iż nieusprawiedliwienie przez powódkę nieobecności w pracy w dniach 19 - 22 .08. 2003 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”. W obowiązującym u pozwanej regulaminie pracy, przygotowanym przez powódkę jako radcę prawnego, ujęto możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy (§ 41 ust.1 lit. c). Zamiar skorzystania przez powódkę z urlopu na żądanie został zgłoszony w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego, a żądanie obejmowało okres od pierwszego dnia po zakończeniu terminu zwolnienia lekarskiego. Pierwszy dzień urlopu miałby przypadać po 141 dniach nieprzerwanego zwolnienia lekarskiego. Następnie powódka bezpośrednio po „urlopie” znów rozpoczęła okres zwolnienia lekarskiego. Powyższe okoliczności wskazują, iż celem powódki było przerwanie okresu zasiłkowego, by pozwana nie mogła rozwiązać z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Wniosek powódki o udzielenie urlopu został więc złożony w okolicznościach wskazujących na nadużycie prawa. W tej sytuacji „orzeczenie Sądu zmierza do ochrony oczywiście naganego postępowania pracownika - z racji zawodu mającego świadomość w zakresie możliwości prawnych danych przez prawo pracownikom i w sposób naruszający art. 8 korzystającego z prawnych możliwości”. Dla uwypuklenia tego faktu pozwana w dalszej części uzasadnienia kasacji opisuje naganne - jej zdaniem - zachowanie powódki po ogłoszeniu korzystnego dla niej orzeczenia Sądu drugiej instancji. W zakresie naruszenia art. 229 k.p. pozwana kwestionuje stanowisko Sądu, że pracodawca nie mógł uzależnić urlopu na żądanie od uzyskania przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy, gdyż na nim ciążył obowiązek skierowania powódki na kontrolne badania lekarskie. Zdaniem pozwanej nie mogła ona udzielić powódce urlopu, skoro ta nie przedstawiła zaświadczenia, o którym mowa 229 § 2 k.p. Jeżeli po nieobecności trwającej 141 dni powódka zamierzała skorzystać z urlopu, winna uzyskać zaświadczenie lekarskie. Ale w tym celu winna stawić się w miejscu pracy, by otrzymać stosowne skierowanie.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji pozwana przedstawiła kilka istotnych jej zdaniem zagadnień prawnych wymagających rozstrzygnięcia, między innymi: „czy zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu stanowi podstawę do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy i usprawiedliwienia nieobecności”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja powódki jest niedopuszczalna z dwóch przyczyn. Podstawą przedmiotowej niedopuszczalności kasacji jest przepis art. 392¹ § 1 k.p.c., który stanowi, że kasacja nie przysługuje w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż dziesięć tysięcy złotych. Wprawdzie powódka określiła tę wartość na kwotę 28.107,24 zł, jednak kwota ta nie odpowiada rzeczywistej wartości przedmiotu zaskarżenia. Wartość przedmiotu zaskarżenia kasacją wniesioną przez stronę, której apelacja została oddalona, nie może być bowiem wyższa niż wartość przedmiotu zaskarżenia wskazana w apelacji. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 września 2000 r., I PZ 55/00 (OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 164). Powódka wskazała w apelacji wartość przedmiotu zaskarżenia w kwocie 9.369,08 zł i tylko tę kwotę można przyjąć jako wartość przedmiotu zaskarżenia kasacją. Wartość ta jest niższa od kwoty dziesięciu tysięcy złotych, zatem powódce nie przysługuje kasacja od zawartego w zaskarżonym wyroku orzeczenia oddalającego jej apelację. Niedopuszczalność spowodowana jest również niespełnieniem jednego z warunków, jakim (na podstawie art. 393³ § 1 k.p.c.) powinna odpowiadać kasacja. Przepis ten w czterech punktach wymienia elementy, jakie powinna zawierać kasacja, oprócz wymogów, jakim powinno odpowiadać każde pismo procesowe. W kasacji wniesionej przez powódkę zabrakło jednego z tych elementów, a mianowicie określonego w punkcie 3 przedstawienia okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji. Elementu tego nie zastępuje ani przytoczenie podstaw kasacyjnych, ani ich uzasadnienie, gdyż wymagania w tej ostatniej kwestii zamieszczone są w punkcie 2, a wymóg określony w punkcie 3 jest od nich niezależny. Zawarta w uzasadnieniu kasacji argumentacja dowodząca naruszenia prawa nie jest przedstawieniem okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji. Wobec niedopuszczalności kasacji powódki podlega ona odrzuceniu na podstawie art. 393⁵ k.p.c.

Natomiast kasacja pozwanej nie ma usprawiedliwionych podstaw. Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż okoliczności, co do których ustalenia faktyczne są zdaniem skarżącej dotknięte błędem, nie miały dla rozstrzygnięcia sprawy żadnego znaczenia. Nie jest bowiem istotne, z jakich źródeł powódka dowiedziała się o wprowadzeniu jej urlopu do systemu komputerowego, w sytuacji, gdy fakt

wprowadzenia urlopu do tego systemu i fakt wypłacenia wynagrodzenia za urlop nie są przez pozwaną kwestionowane.

Nie znajdują również uzasadnienia zarzuty naruszenia prawa materialnego. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 167² k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie urlopu nie później niż w dniu rozpoczęcia urlopu. Określony w tym przepisie obowiązek udzielenia urlopu nie dotyczy udzielenia urlopu w ogóle, gdyż ta kwestia regulowana jest innymi przepisami, lecz jest to obowiązek udzielenia urlopu we wskazanym przez pracownika terminie. Określone w art. 152 § 1 i 2 k.p. prawo do urlopu wypoczynkowego jest jednym z podstawowych praw pracownika, któremu odpowiada bezwzględny obowiązek pracodawcy udzielenia takiego urlopu. Zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopu udziela się zgodnie z planem urlopów (art. 163 § 1) albo w terminie uzgodnionym z pracownikiem (art. 163 § 2). Przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika może nastąpić tylko za zgodą pracodawcy (art. 164 § 1), natomiast pracodawca z ważnych przyczyn może przesunąć termin urlopu zaplanowanego lub uzgodnionego i w tym przypadku zgoda pracownika nie jest wymagana (art. 164 § 2). Na zasadach określonych w tych przepisach pracownik nie może rozpocząć urlopu w terminie zaplanowanym lub uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi przesuwając termin urlopu; nie może także rozpocząć urlopu w innym wskazanym przez siebie terminie, jeżeli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rozpoczęcie urlopu w obu wypadkach może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Wyjątkiem od tej zasady jest regulacja zawarta w art. 167² k.p. Przewidziany w nim czterodniowy urlop nie jest objęty planem urlopów, o którym mowa w art. 163 § 1 k.p., ani uzgodnieniami określonymi w art. 163 § 2 k.p. Termin rozpoczęcia tego urlopu ustalany jest tylko przez pracownika i tylko od niego zależy, czy chce wykorzystać czterodniowy urlop w całości, czy też podzielić go na części. Gdyby, jak to twierdzi pozwana, urlop na żądanie mógł być wykorzystany przez pracownika tylko po uzyskaniu zgody pracodawcy, przepis art. 167¹ k.p. byłby zbędny. Wystarczyłaby bowiem regulacja zawarta w art. 164 § 1 k.p., zgodnie z którą pracodawca może na umotywowany wniosek pracownika udzielić mu urlopu w terminie przez niego wska-

zanym - przesunąć termin urlopu w stosunku do planu. W przypadku, gdy pracownik chce wykorzystać tylko część urlopu (jeden dzień lub kilka dni), przepis art. 162 k.p. daje podstawę do uwzględnienia przez pracodawcę takiego wniosku pracownika. Natomiast w zakresie objętym regulacją art. 167² k.p. zgoda pracodawcy na wykorzystanie urlopu nie jest wymagana, a pracownik nie musi uzasadniać swego żądania jakimikolwiek przyczynami. Celem przepisu jest umożliwienie pracownikowi załatwienie spraw osobistych w terminie dla niego dogodnym bez konieczności informowania o nich pracodawcy. Nie daje on przy tym podstawy do wyłączenia obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu bezpośrednio po nieobecności pracownika w pracy, spowodowanej czasową niezdolnością do pracy, a w kasacji nie wskazuje się innej podstawy prawnej takiego wyłączenia. Przepis określa jedynie termin, w jakim pracownik musi zgłosić swoje żądanie - najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Dopełnienie tego obowiązku upoważnia pracownika do rozpoczęcia urlopu i jego nieobecność w pracy z tego powodu nie może być uznana za nieusprawiedliwioną.

Może natomiast zaistnieć sytuacja, gdy we wskazanym przez pracownika terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba jego obecności w zakładzie pracy. Skoro na podstawie art. 167 § 1 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, może także w razie zaistnienia takich okoliczności sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167² k.p. i zażądać obecności pracownika w pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną. Jednak przy braku wyraźnego sprzeciwu pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności. W związku z tym nieobecność pracownika w pracy po zgłoszeniu w terminie żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie jest nieobecnością nieusprawiedliwioną i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W przypadku powódki pracodawca od daty zgłoszenia żądania do upływu wskazanego w żądaniu okresu urlopu nie udzielił żadnej odpowiedzi, ani pozytywnej ani odmownej. Procedura rozpatrywania pilnego wniosku pracownika trwała u pozwanej prawie trzy tygodnie (od 19 sierpnia do 6 września 2003 r.). Przy takiej organizacji zarządzania zakładem pracy procedura ta była zbyteczna, gdyż jakiegokolwiek

oświadczenie złożone po wykorzystaniu przez pracownika urlopu nie odnosiło żadnych skutków. Skoro na żądanie powódki udzielenia urlopu pozwana nie udzieliła odpowiedzi odmownej, żądanie to nie może być oceniane w kategoriach nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Ocena taka mogłaby być dokonana, gdyby spór dotyczył odmowy udzielenia urlopu; nadużycie prawa określonego w art. 167² k.p.c. mogłoby uzasadniać taką odmowę. W niniejszej sprawie dokonywanie takiej oceny w odniesieniu do odmowy dokonanej 6 września 2003 r. jest pozbawione sensu, gdyż złożenie przez pozwaną spóźnionego oświadczenia nie ma wpływu na uznanie braku usprawiedliwienia wcześniejszej nieobecności w pracy powódki. Zgłoszony na uzasadnienie nadużycia prawa przez powódkę zarzut, dotyczący jej nagannego zachowania się po ogłoszeniu zaskarżonego kasacją wyroku, nie może być w postępowaniu kasacyjnym rozpatrywany. Zgodnie z art. 393¹¹ § 2 k.p.c. w postępowaniu tym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów. Tym bardziej jest niedopuszczalne powoływanie faktów zaistniałych po wydaniu zaskarżonego orzeczenia.

Zawarte w kasacji uzasadnienie zarzutu błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie odnosi się w ogóle do poglądu zaprezentowanego przez Sąd Okręgowy. W zakresie zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie Sąd badał, czy wskazana w piśmie pozwanej przyczyna, określona jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, była prawdziwa. Okazało się, że przyczyna ta - nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - była nieprawdziwa, gdyż nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona wykorzystywaniem przez nią urlopu. Nie jest więc prawdą, jak to się twierdzi w kasacji, że Sąd uznał, iż nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd bowiem uznał, że nie został potwierdzony stawiany przez pracodawcę zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zarzut naruszenia art. 229 k.p. nie dotyczy niniejszej sprawy, gdyż przepis ten nie miał w niej zastosowania. Umieszczony jest on w rozdziale regulującym obowiązki pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników i w § 2 określa obowiązek przeprowadzania okresowych badań lekarskich, w tym obowiązek takich badań po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Konsekwencją braku aktualnego zaświadczenia lekarskiego jest zgodnie z § 3 niedopuszczenie pracownika do pracy. Chodzi tu o odsunięcie pracownika od obowiązków, których wykonywanie mogłoby stwarzać ryzyko zagrożenia zdrowia w sytuacji, gdy stawiał się

on do pracy bez zaświadczenia o braku przeciwwskazań do jej wykonywania. Niewykonywanie pracy z powodu niedopuszczenia pracownika do pracy, nie może być w takim wypadku traktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. W przypadku powódki kwestia ewentualnego niedopuszczenia jej do pracy w ogóle nie wystąpiła, gdyż z powodu wykorzystywania urlopu powódka nie przystąpiła do pracy bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację pozwanego. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c.

=====