



Sygn. akt II PK 162/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 lutego 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa Mi. G.

przeciwko B. S.A. Oddział E. w T.

o odszkodowanie

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 7 lutego 2008 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 25 stycznia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną

Uzasadnienie

Powód M. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej B. S.A. Oddział E.a w T. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 2 listopada 2006 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 22.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 maja 2006 r. do dnia zapłaty.

Z ustaleń tego Sądu wynikało, że w dniu 27 lutego 2006 r. strony zawarły umowę o pracę, zgodnie z którą powód został zatrudniony u pozwanej na stanowisku Kierownika Działu Planowania Produkcji na czas określony do 31 grudnia 2007 r. Uchwałą Zarządu B. S.A. w S. nr 19/2006 z dnia 17 marca 2006 r. przyjęto zmiany organizacyjne w Oddziale E. w T.. Po przekształceniach, pion Dyrektora ds. Logistyki, w tym Dział Planowania Produkcji, w którym powód zajmował stanowisko kierownika, został przyporządkowany Dyrektorowi ds. Produkcji. W dniu 29 marca 2006 r. powód stawił się do pracy i rozpoczął wykonywanie swoich czynności. O godzinie 10.51 wysłał do Dyrektora ds. Personalnych, M. W. e-mail z prośbą o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 30 - 31 marca 2006 r. Uzasadniając wniosek urlopowy, powód zaznaczył, że zarówno jego żona, jak i córka są chore i wymagają opieki, a on sam aktualnie ma również objawy chorobowe. Powyższy wniosek powód skierował do Dyrektora ds. Personalnych, gdyż jego bezpośredni przełożony był nieobecny. W treści tego wysłanego drogą elektroniczną pisma powód zaznaczył, iż liczy na spotkanie dotyczące swojej „przyszłości” w firmie pozwanej w związku z zaistniałymi zmianami organizacyjnymi. M. W. skontaktowała się z powodem, zapraszając go na spotkanie z Dyrektorem Ekonomicznym – P. Ł. w celu omówienia kwestii dotyczących dalszego zatrudnienia powoda u pozwanej. Około godziny 11.00 - 12.00 doszło do spotkania, na którym zakomunikowano powodowi, że dalsze jego zatrudnienie w firmie powiązane będzie ze zmianą stanowiska pracy oraz zmniejszeniem dotychczasowego wynagrodzenia o 50 %. Po spotkaniu, o godzinie 13.13, powód wysłał do M. W. drugi e-mail, informując iż w związku z nagłym pogorszeniem stanu zdrowia składa wniosek o udzielenie, od chwili obecnej (od 29

marca 2006 r.) do piątku 31 marca 2006 r., trzech dni urlopu na żądanie, po czym opuścił zakład pracy. W okresie od 31 marca 2006 r. do 13 kwietnia 2006 r. M. G. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2006 r. pozwana oświadczyła, iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 29 marca 2006 r.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 167² k.p., pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

W doktrynie prawa pracy przepis ten jest interpretowany w ten sposób, iż urlop na żądanie jest prawem pracownika i do jego wyłącznego uznania należy termin rozpoczęcia tego urlopu. Pracownik może zgłosić takie żądanie w dniu rozpoczęcia urlopu, a więc do końca tego dnia, czyli już po upływie tych godzin, w których miał pracować. Skoro zaś kodeks nie wprowadza żadnych wymogów co do formy zgłoszenia tego żądania, to pracownik ma w tym zakresie swobodę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód skutecznie zatem zgłosił żądanie urlopu w dniu 29 marca 2006 r., skoro uczynił to drogą elektroniczną w formie e-maila, wobec czego na pracodawcy spoczywał obowiązek udzielenia urlopu we wskazanym przez pracownika terminie.

Posiłkując się poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04 (OSNP 2005 nr 17, poz. 271) Sąd Rejonowy uznał, że dopełnienie przez powoda powinności zgłoszenia żądania udzielenia urlopu w dniu 29 marca 2006 r. uprawniało go do skorzystania z tego urlopu już w tym samym dniu, wobec czego jego nieobecności w pracy nie można potraktować jako nieusprawiedliwionej.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 25 stycznia 2007 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd drugiej instancji wskazał, że w doktrynie prezentowane są różnorodne poglądy co do terminu złożenia wniosku o urlop w trybie art. 167² k.p. Wskazuje się

bowiem, że pracownik może wystąpić z takim żądaniem albo do godziny 24.00 - w przypadku pracy mieszczącej się w dobie astronomicznej, albo do końca doby pracowniczej - w przypadku pracy w zakładzie obejmującym przełom dób astronomicznych, czy też najpóźniej w dniu kalendarzowym, w którym urlop się rozpocznie, ale przed godziną rozpoczęcia pracy przez pracownika; albo w godzinach, w których pracodawca może przyjąć ten wniosek i udzielić urlopu. Z powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, wynika, że jeden dzień urlopu na żądanie pracownik może „wymusić” na pracodawcy, stawiając go niejako przed faktem dokonany. W ocenie Sądu drugiej instancji, pracownik może zgłosić żądanie urlopu w dniu jego rozpoczęcia - a więc do końca tego dnia, czyli już po upływie tych godzin, w których miał pracować, wobec czego nie można przyjąć, iż jego udzielenie zależy od decyzji pracodawcy.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w stanie faktycznym tej sprawy najistotniejsze jednak było to, iż powód złożył wniosek o urlop nie tylko kilka godzin od rozpoczęcia pracy, ale również przy faktycznym jej wykonywaniu, która to sytuacja była wyjątkowa i w zasadzie nie powinna mieć miejsca. Nie oznacza to jednak, iż można w związku z tym przypisać mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zachowania powoda nie cechował bowiem wymagany w takiej sytuacji znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo), skoro opuścił stanowisko na około 2 godziny, a ponadto zawiadomił przełożonych o swojej nieobecności, składając wniosek o udzielenie urlopu na żądanie.

W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego brak było przesłanek do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co skutkuje koniecznością uznania apelacji strony pozwanej za nieuzasadnioną.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 167² w związku z art. 154² oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że powód w dniu 29 marca 2006r. nie opuścił samowolnie stanowiska pracy, gdyż z tym dniem na skutek

złożonego żądania w trybie art. 167² k.p. przebywał na urlopie, co w konsekwencji wykluczało zastosowanie przez pozwanego art. 52 §1 pkt 1 k.p,

- naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c.- polegające na błędnej ocenie, opartej jedynie na subiektywnych twierdzeniach powoda, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione, ponieważ zachowaniu powoda nie można było przypisać winy lub rażącego niedbalstwa oraz pominięciu dowodów, w tym zeznań świadków, dowodzących winy pracownika.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w T. i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że uregulowania Kodeksu pracy w zakresie urlopów wypoczynkowych jednoznacznie wykluczają możliwość jednoczesnego świadczenia pracy i przebywania na urlopie. Nie do zaakceptowania, zdaniem skarżącego, jest zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy i jej faktyczne wykonywanie w jego dniu roboczym ze wsteczną kwalifikacją takiego dnia jako dnia urlopowego i to w następstwie jednostronnych czynności pracownika - wniosku złożonego w trybie w art. 167² k.p.

Pozwana wskazała nadto, że określenie momentu zgłoszenia żądania udzielenia urlopu stało się przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który w wyroku w sprawie I PK 128/06 jednoznacznie stwierdził, że pracownik powinien złożyć taki wniosek najpóźniej pierwszego dnia wypoczynku, ale przed rozpoczęciem swojej dniówki roboczej. Powód swoim zachowaniem naruszył te zasady, a zatem opuszczenie przez niego w dniu 29 marca 2006 r. miejsca pracy musi być zakwalifikowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność.

W ocenie skarżącego, poszukiwanie przez Sąd Okręgowy usprawiedliwienia dla tego rodzaju postępowania powoda było całkowicie nieuzasadnione. Choć bowiem okoliczności, w jakich doszło do złożenia przez powoda wniosku o urlop,

mają istotnie zasadnicze znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, to zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji ich ocena nie zasługuje na aprobatę. Powód w toku postępowania przyznał, że po pierwszym spotkaniu z przedstawicielami dyrekcji pozwanego w sprawie zmiany jego warunków pracy i płacy, które odbyło się w godzinach rannych w dniu 29 marca 2006 r., miało dojść do drugiego spotkania w godzinach popołudniowych tego dnia. Co prawda powód zaprzeczył, że celem tego drugiego spotkania miało być przyjęcie oraz podpisanie przez niego nowych, mniej korzystnych warunków umowy o pracę, jednakże nie wymienił innych przyczyn, dla których strony spotkania ponownie się umówiły. Pozwana zaś udowodniła zeznaniami świadków: P. Ł. oraz M.y W., że cel drugiego spotkania był jasno oznaczony - wręczenie powodowi nowych warunków umowy o pracę, ewentualnie jej wypowiedzenie. Opuszczenie przez powoda stanowiska pracy w dniu 29 marca 2006 r. w godzinach popołudniowych uniemożliwiło pozwanej przeprowadzenie spotkania i wręczenie powodowi stosownych dokumentów. Powód nie usprawiedliwił tej nieobecności zgodnie z zasadami wynikającymi z regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, a także z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy stanowi zaś ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art.100 k.p. Do takich zakwalifikowany został normatywnie obowiązek przestrzegania czasu pracy

ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, iż obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających.

Bezsporne w niniejszej sprawie jest, że powód w dniu 29 marca 2006 r. wyszedł z zakładu pracy dwie godziny wcześniej niż to wynikało z obowiązującego rozkładu czasu pracy. Ustalono także, iż o swoim zamiarze uprzedził pracodawcę, składając w formie elektronicznej wnioski o udzielenie urlopu tak na ten dzień, jak i na dwa kolejne. Ocenę, czy w taki sposób skutecznie usprawiedliwił swoją nieobecność w dniu 29 marca 2006 r., poprzedzić należy wskazaniem, że wykładnia językowa art. 167² zdanie drugie k.p. nie prowadzi do przesądających rezultatów w przedmiocie określenia ostatecznego terminu złożenia wniosku o udzielenie tzw. urlopu na żądanie. Zgodnie z tym przepisem, pracownik zgłasza bowiem żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, sformułowanie „dzień rozpoczęcia urlopu” w literaturze przedmiotu interpretowane jest na różne sposoby. Wskazuje się bowiem na możliwość zgłoszenia wniosku: po pierwsze - do końca dnia urlopowego, czyli także po godzinach, w których zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownik powinien świadczyć pracę, po drugie – do końca dniówki roboczej, rozumianej jako normalne godziny pracy pracownika, po trzecie – w dniu kalendarzowym, w którym urlop się rozpocznie, ale przed godziną, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem i po czwarte – najpóźniej w tych godzinach, w których pracodawca w ramach obowiązującej u niego organizacji pracy może poprzez osoby uprawnione przyjąć wniosek i następnie udzielić urlopu (A. Sobczyk, „Urlop na żądanie”, PiZS 2004 nr 7, s. 12 – 19). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06 (OSNP 2007 nr 23 – 24, poz. 346) przyjął, że wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Stanowisko to uwzględnia funkcję organizatorską prawa pracy, polegającą na zapewnieniu poprzez normy prawne prawidłowego procesu organizacji pracy, wobec czego opiera się nie tylko na wykładni językowej art. 167² zdanie drugie k.p.,

która nie jest jednoznaczna, ale i na wykładni funkcjonalnej, a zatem zasługuje, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, na aprobatę. Uznanie za trafną takiej interpretacji przepisu musi prowadzić do wniosku, że złożenie wniosku urlopowego później nie obliguje pracodawcy do udzielenia urlopu, a co za tym idzie, nieobecność pracownika w pracy może mieć w takiej sytuacji charakter nieusprawiedliwiony.

W stanie faktycznym tej sprawy z żądaniem urlopu na dzień 29 marca 2006 r. powód wystąpił nie tylko w ciągu swojej dniówki roboczej, ale także po kilku godzinach świadczenia pracy w tym właśnie dniu. Skoro zaś urlopu wypoczynkowego udziela się co do zasady w dniach (art. 154² k.p.), to zachowanie powoda polegające na opuszczeniu miejsca pracy, po wystosowaniu żądania urlopu, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Rację ma zatem pozwana, że jego około dwugodzinna nieobecność w pracy w dniu 29 marca 2006 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.

Podkreślić należy, iż podobne stanowisko zajął w tym zakresie Sąd Okręgowy, choć wyraził je niezbyt precyzyjnie. W motywach orzeczenia Sądu drugiej instancji nie można bowiem doszukać się sugerowanego przez skarżącą stwierdzenia, że powód nie opuścił w dniu 29 marca 2006 r. stanowiska pracy w sposób nieusprawiedliwiony i że przebywał w tym dniu na urlopie wypoczynkowym, uzyskanym w sposób zgodny z prawem. Wręcz przeciwnie, Sąd Okręgowy uznał, że nie powinna mieć miejsca sytuacja polegająca na wykorzystaniu urlopu w tym dniu, w którym pracownik świadczył pracę, przyjął także, iż powód opuścił zakład pracy w dniu 29 marca 2006 r. Z uzasadnienia orzeczenia nie wynika również, ażeby za dopuszczalne co do zasady uznane zostało udzielanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym, odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy, wobec czego zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 167² k.p. w związku z art. 154² k.p. w sposób wskazany przez pozwaną jest nieusprawiedliwiony. Wskazując na okoliczności, w jakich doszło do wystąpienia przez powoda o urlop i następnie opuszczenia przez niego miejsca pracy, Sąd

drugiej instancji rozważał natomiast możliwość zastosowania w tym konkretnym przypadku art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z punktu widzenia winy pracownika, co było w pełni uprawnione.

Jak bowiem wskazano na wstępie, sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza 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, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). 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 powoda w dniu 29 marca 2006 r., nie można pominąć poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych, z których wynika, iż przyczyną wystąpienia o urlop było nagłe pogorszenie stanu zdrowia pracownika. Po wyjściu z pracy odbył wizytę u lekarza i odmówił skorzystania z zaproponowanego przez niego zwolnienia od pracy,

albowiem uważał, że przebywa na urlopie. Zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy uzyskał po wykorzystaniu urlopu na „żądanie”. Tymi ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), albowiem wadliwość podstawy faktycznej może być wyłącznie wynikiem uchybienia procesowego. Tymczasem skarżąca w ramach drugiej podstawy kasacyjnej postawiła jedynie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał zaś istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty.

Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Skoro zatem skarga kasacyjna pozwanej w zakresie drugiej podstawy kasacyjnej opiera się na podstawie naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c., to z przyczyn wskazanych wyżej, w tej części nie może być uwzględniona, a co za tym idzie postawione przez

skarżącą zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być rozpoznane tylko przy uwzględnieniu ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego.

W świetle tych ustaleń i biorąc pod uwagę opisaną powyżej niejednoznaczność przepisu art. 167² zdanie drugie k.p. oraz różnorodne w związku z tym poglądy na ostateczny termin złożenia przez pracownika wniosku o urlop „na żądanie”, nie ma możliwości przypisania zachowaniu powoda winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa. Wniosek o urlop w dniu 29 marca 2006 r. złożył bowiem w ciągu dnia pracy w związku z nagłym pogorszeniem swego stanu zdrowia i był przekonany, że opuszczając miejsce pracy, po stosownym wystąpieniu do pracodawcy, korzysta ze swego uprawnienia. Nie przewidywał zatem nastąpienia szkodliwego skutku, ani tym bardziej do niego nie zmierzał, ani się nań nie godził. Nie można uznać także, iż nie zachował minimalnej staranności wymaganej od pracownika w takiej sytuacji, bowiem wystosował żądanie urlopu do pracodawcy, działając w przekonaniu legalności swojego zachowania, czyli bez świadomości, iż dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju przekonanie, choć w tym przypadku nieuzasadnione, znajduje jednakże usprawiedliwienie w braku precyzyjnego unormowania powinności pracownika żądającego urlopu co do terminu, w jakim ma złożyć pracodawcy stosowny wniosek i związanych z tym trudności interpretacyjnych co do możliwości korzystania z takiego urlopu, zwłaszcza w dniu jego rozpoczęcia. Zachowania powoda nie cechowało zatem również rażące niedbalstwo. Brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przydanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wobec czego tego rodzaju uchybienie pracownika nie daje podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował zatem przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, wobec czego również ten zarzut jest nietrafny.

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

/tp/