



Sygn. akt III PK 115/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M.L.
przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w [...] o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2017 r., skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 16 marca 2016 r., sygn. akt III Pa .. /16,

uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 27 października 2015 r. oddalił powództwo M.L. przeciwko pozwanemu Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w [...] o przywrócenie do pracy na

poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w [...] (dalej jako WORD lub Ośrodek) od dnia 15 grudnia 2006 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku egzaminatora I stopnia. Był wpisany do ewidencji egzaminatorów kandydatów na kierowców i kierowców prowadzonej przez Marszałka Województwa [...] pod numerem [...] oraz posiadał uprawnienia do egzaminowania osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami w zakresie prawa jazdy stosownych kategorii. Pozwany w dniu 11 kwietnia 2013 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyrokiem Sądu Rejonowego w [...] z dnia 30 września 2014 r., IV P .../13, powód został przywrócony do pracy. Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 17 grudnia 2014 r., III Pa .../12, oddalił apelację pozwanego. Po powrocie do pracy w grudniu 2014 r. powód zapoznał się z zakresem obowiązków na stanowisku egzaminatora I stopnia, z treścią Regulaminu pracy oraz otrzymał Kodeks Etyki Egzaminatora WORD w [...]. Wobec licznych skarg kursantów składanych w 2015 r. Marszałek Województwa [...] unieważnił praktyczne egzaminy na prawo jazdy przeprowadzone przez powoda. Decyzje te zostały następnie uchylone przez Samorządowe Kolegium Odwoławcze, a postępowanie w tych sprawach zostało umorzone bowiem negatywna ocena spornych egzaminów, sformułowana przez powoda jako egzaminatora, była w pełni uzasadniona. Nieprawidłowa była ocena pracy powoda dokonana przez egzaminatora nadzorującego L. K. W dniu 11 lutego 2015 r. doszło do spotkania powoda, dyrektora pozwanego Ośrodka K. K., egzaminatora nadzorującego L. K. i kierownika wydziału kadr B. B. celem omówienia problematyki skarg osób zdających egzamin u powoda, wykazywanej przez niego znacznie „odbiegającej średniej zdawalności” oraz wpływu tej sytuacji na liczbę osób zgłaszających się do Ośrodka. Zaapelowano, aby powód nie szkodził instytucji, w której pracuje.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że stosownie do obowiązującego w pozwanym Ośrodku § 21 Regulaminu pracy pracownik jest obowiązany uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli

przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W § 22 wskazano, że pracownik w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających przybycie do pracy obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym czasie nieobecności nie później niż w drugim dniu nieobecności. Zgodnie z zasadą obowiązującą wszystkich pracowników pozwanego w zakresie udzielanych urlopów, pracownik musi wypisać wniosek urlopowy, który podpisuje bezpośredni przełożony, a urlopu udziela dyrektor Ośrodka. Wniosek urlopowy wypełniają wszyscy pracownicy, zostawiają u koordynatora A. S., po podpisaniu wniosek jest przekazywany do dyrektora, który decyduje czy urlop zostanie pracownikowi udzielony. B. B. na wniosek pracownika, udostępnia mu formularz wniosku urlopowego, a pracownik uruchamia całą procedurę urlopową. Nawet jeżeli pracownik ma zapis w grafiku, planie urlopów, że ma urlop w danym okresie, nie oznacza to, iż urlop będzie mu udzielony. Wniosek urlopowy powinien być zatwierdzony przez kierownika i dyrektora. Zasada ta obowiązuje również, gdy chodzi o dzień wolny za przepracowaną sobotę. Inny jest tylko wzór wniosku. Nie zdarzały się sytuacje, aby egzaminator korzystał z urlopu bez wniosku, w oparciu o grafik. W pozwanym Ośrodku corocznie ustalany jest plan urlopów na dany rok, a w okresach miesięcznych - grafik, harmonogram pracy egzaminatorów. Roczny plan urlopów jest zatwierdzany przez dyrektora. Natomiast egzaminator koordynator A. S. zajmuje się układaniem grafików pracy egzaminatorów na dany miesiąc. Od połowy miesiąca zaczyna on przygotowywać grafik na następny miesiąc, uwzględniając pracę w soboty, wolne za pracę w soboty i wcześniej zaplanowany urlop (z planu urlopów) oraz sugestie pracowników. Ujęcie urlopu w takim grafiku nie jest wiążące, bo urlop ostatecznie musi zatwierdzić dyrektor i nie oznacza to, że urlop został pracownikowi udzielony. Grafik jest znany pracownikom bowiem jest sporządzany po konsultacji z nimi, wywieszany na tablicy i zatwierdzany przez dyrektora Ośrodka przed rozpoczęciem danego miesiąca.

W planie urlopów na rok 2015, zatwierdzonym przez pozwanego, powód miał przewidziany urlop wypoczynkowy w dniach od 17 do 20 lutego 2015 r. W związku z tak zaplanowanym urlopem powiadomił on A. S., gdy układał grafik na luty, że chciałby mieć urlop wypoczynkowy w dniach od 24 do 27 lutego oraz wolne

w dniu 23 lutego za pracę w sobotę w dniu 7 lutego. Z tego względu urlop powoda został w grafiku wpisany w terminie późniejszym niż w planie urlopów. Według grafiku pracy egzaminatorów na luty 2015 r. powód w dniu 23 lutego miał dzień wolny za sobotę, a w dniach od 24 do 27 lutego urlop wypoczynkowy. Taki ramowy grafik został zatwierdzony przez dyrektora Ośrodka. Został on zmodyfikowany na bieżąco w związku z przebywaniem powoda na zwolnieniu lekarskim. W dniach 23 i 24 lutego oraz do końca tygodnia powoda nie było w pracy i nie składał on odrębnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Powód nie poinformował pracodawcy, że zakończył zwolnienie lekarskie i wyjeżdża na urlop wypoczynkowy. Stawił się do pracy w dniu 2 marca 2015 r., a spotykając A. S., powiedział mu, że chyba będzie miał kłopoty bowiem nie napisał wniosku urlopowego. L. K. i A.S. poinformowali powoda, że nie jest już pracownikiem Ośrodka, ponieważ pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wysłane do niego w dniu 24 lutego 2015 r. Powód nie został dopuszczony do pracy. W dniu 17 marca 2015 r. pozwany doręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: 1) przeprowadzeniu z rażącym naruszeniem prawa egzaminów osób: [...], 2) niestawieniu się do pracy w dniach 23 i 24 lutego 2015 r. oraz niepowiadomieniu o tej nieobecności, jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania – naruszenie § 2 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.

Sąd Rejonowy oceniając zasadność przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę uwypuklił, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie pracownika obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W tym kontekście uznał, że pierwsza przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie spełniła wymienionych wyżej przesłanek. Z pięciu skarg dotyczących egzaminu praktycznego na prawo jazdy przeprowadzanego przez powoda cztery decyzje Marszałka Województwa [...] o unieważnieniu egzaminów

zostały uchylone i przekazane do ponownego rozpoznania, a jedno postępowanie zostało umorzone. Druga podana przyczyna w pełni uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Sąd Rejonowy odwołał się do art. 163 § 1 k.p. i obowiązującej u pozwanego zasady, że urlopu wypoczynkowego udziela dyrektor. Według planu urlopów powód miał zaplanowany urlop wypoczynkowy w dniach od 17 do 20 lutego 2015 r., według grafiku w dniu 23 lutego miał mieć wolny dzień za pracę w sobotę i urlop wypoczynkowy w dniach od 24 do 27 lutego 2015 r. Takie „plany” były zatwierdzane technicznie przez dyrektora jednak podlegały one zmianom, bieżącym modyfikacjom wynikającym z konieczności dostosowania ich do danej sytuacji powstałej w zakładzie pracy. Zarówno plan urlopowy, jak i grafik pracy egzaminatorów sporządzony na luty 2015 r. z uwzględnieniem stanowiska powoda co do urlopu wypoczynkowego czy dnia wolnego za pracę w sobotę nie stanowił sam w sobie wniosku o udzielenie w tych dniach urlopu/dnia wolnego za sobotę ani też zgody pracodawcy na udzielenie tego urlopu. Zgody takiej nie można domniemywać z zatwierdzenia grafiku ramowego przez dyrektora. Powód miał obowiązek złożyć indywidualny wniosek urlopowy z zaznaczeniem dni, w których chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego czy z dnia wolnego, choćby w sposób pokrywający się z zapisem w grafiku do dyrektora Ośrodka, uzyskując uprzednio zgodę bezpośredniego przełożonego. Pominięcie tej znanej powodowi procedury, o czym świadczą jego słowa wyrażone po powrocie do pracy i dotychczas przez niego stosownej, należało zakwalifikować do „samowolnego” skorzystania z prawa do dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę oraz z prawa do urlopu wypoczynkowego.

Sąd Rejonowy podniósł, że z uwagi na brak wniosków urlopowych, wniosku o dzień wolny za sobotę, zatwierdzonych przez dyrektora Ośrodka oraz że w dniach od 18 do 20 lutego 2015 r. powód był na zwolnieniu lekarskim, pracodawca nie miał wiedzy co do faktycznych przyczyn jego nieobecności w pracy i co do przewidywanego okresu jej trwania. Powód nie mógł zasadnie przypuszczać, że zgoda na wykorzystanie dnia wolnego od pracy czy urlopu wypoczynkowego została mu przez dyrektora Ośrodka udzielona, skoro o nią nie wnioskował, a jedynie zadeklarował wzięcie wolnego w tych terminach, co zostało ujęte w grafiku pracy. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w

dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę. Stawienie się do pracy stanowiło podstawowy obowiązek powoda, który został naruszony. Nie było wystarczające „uprzedzenie” pracodawcy o planowanym skorzystaniu z prawa do urlopu wypoczynkowego czy z dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę i bez zgody pracodawcy skorzystanie z tych praw. Wprawdzie w okolicznościach sprawy nie można przypisać powodowi winy umyślnej, jednak naruszenie to miało charakter rażącego niedbalstwa, całkowitego ignorowania, zlekceważenia następstw jego działania. Powód naruszył § 2 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 (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm., dalej jako rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r.), zgodnie z którym pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, a w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, a którego powtórzenie znalazło się w obowiązującym powoda Regulaminie pracy (§ 21 i § 22). Z całą pewnością doszło w tym przypadku do zagrożenia interesu pracodawcy, a to zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Ośrodka.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód zarzucając dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 16 marca 2016 r. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy podkreślił, że dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wystarczy wykazanie istnienia jednej z przyczyn złożonego oświadczenia woli. Jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji, tylko druga przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, co czyni rozwiązanie umowy o pracę prawidłowym. Nie ulega wątpliwości, że powód w dniach 23 i 24 lutego 2015 r. nie stawiał się do pracy i nie usprawiedliwił

niezwłocznie swojej nieobecności. Powoda obowiązywała zasada składania wniosków urlopowych do dyrektora Ośrodka, który wyrażał zgodę na skorzystanie z urlopu w danym okresie, po uprzedniej akceptacji wniosku przez bezpośredniego przełożonego pracownika. Regulacje dotyczące urlopów w Regulaminie pracy zawierają jedynie uregulowania dotyczące wymiaru urlopów wypoczynkowych. Nie wspominają o sposobie ubiegania się o taki urlop i zasadach jego udzielania. Tym samym Regulamin pracy w kwestiach nieuregulowanych odwołuje się do ogólnie obowiązujących przepisów, w tym do art. 163 k.p., zgodnie z którym urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Samo wskazanie przez powoda w harmonogramie pracy terminu, w którym ma zamiar skorzystać z urlopu, nie było wystarczające do zgodnego z prawem skorzystania z tego urlopu. Koniecznym było jeszcze złożenie wniosku o urlop i uzyskanie zgody pracodawcy. W orzecznictwie przyjęto, że plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Wymagane jest wyrażenie zgody, by pracownik w konkretnym okresie czasu (z reguły jest to okres przewidziany w planie) urlop wykorzystał. Powód naruszył zatem § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. bowiem na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności oraz długości jej trwania najpóźniej w drugim dniu tej nieobecności. Powód bez uzyskania zgody pracodawcy, samowolnie udał się na urlop i nie powiadomił pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Również zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę. Wobec powyższego zasadnie Sąd pierwszej instancji uznał, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, a naruszenie to miało charakter rażącego niedbalstwa.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną powód. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i o orzeczenie o przywróceniu go do pracy,

ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie:

1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na dopuszczeniu do wewnętrznej sprzeczności w treści uzasadnienia wyroku co do kluczowej dla treści rozstrzygnięcia okoliczności przez przyjęcie, że skarżący dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie zawiadamiając o nieobecności w pracy i że pracodawca nie wiedział o przyczynach i czasie nieobecności, przy jednoczesnym ustaleniu, iż prośbę o wykorzystanie urlopu skarżący ujął w postaci wniosku do harmonogramu czasu pracy, sporządzonego z uwzględnieniem tego wniosku przez jego bezpośredniego przełożonego i zatwierdzonego przez kierownika pozwanego; b) art. 391 § 1 k.p.c. z związku z art. 386 § 1 k.p.c. przez zaniechanie kontroli instancyjnej wyroku Sądu pierwszej instancji, w którym sprzeczność, wskazana wyżej także wystąpiła i nie została przez Sąd Okręgowy usunięta;

2) naruszenia prawa materialnego, a w szczególności: a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której zasadnicza część przyczyn (5 z 6) uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy okazała się nieprawdziwa; b) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 163 § 1 k.p., art. 163 § 1¹ k.p., § 26a oraz art. 128 § 1 k.p. w związku z § 13 ust. 2, 5 i 6 Regulaminu pracy przez ich błędne zastosowanie polegające na przypisaniu skarżącemu bezprawności zachowania, mimo że jego wniosek o uwzględnienie urlopu w harmonogramie pracy może być kwalifikowany jako wniosek o przesunięcie urlopu, o zmianę planu urlopów lub nowy wniosek urlopowy; c) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. przez uznanie, że mimo złożenia wniosku o uwzględnienie urlopu w harmonogramie pracy skarżący uchybił swoim obowiązkom w sposób ciężki.

Skarżący podniósł, że pozwany w rozwiązaniu umowy o pracę główny nacisk położył na pięć przyczyn dotyczących rzekomych nieprawidłowości w prowadzeniu przez niego egzaminów na prawo jazdy, z których żadna nie okazała się prawdziwa. Sąd Okręgowy uznał, że uzasadniona była tylko ostatnia przyczyna,

tj. nieobecność skarżącego w pracy w dniach 23-24 lutego 2015 r., o której skarżący „miał nie zawiadomić pozwanego, a zatem pozwany nie wiedział, z jakich przyczyn nie było go w tych dniach w pracy, co doprowadziło do dezorganizacji pracy”. Jednocześnie Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, uznając je za szczegółowe i dokładne. W ustaleniach tych znajduje się wyraźne stwierdzenie, że „grafik czasu pracy odzwierciedlał propozycje powoda dotyczące wolnego od pracy w dniach 24-28 lutego 2015 r., przekazane jego przełożonemu, a grafik ten został zatwierdzony przez dyrektora Ośrodka”. Ta sama sprzeczność zaistniała w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego, który mimo poczynienia tego ustalenia, uznał, że „z uwagi na brak wniosków urlopowych powoda, brak wniosku o dzień wolny za pracę w sobotę zatwierdzonych przez dyrektora Ośrodka, pracodawca nie miał wiedzy co do faktycznych przyczyn jego nieobecności w pracy. Pracodawca nie wiedział co się dzieje z pracownikiem i jakie są tego przyczyny”.

Zdaniem skarżącego, obowiązek złożenia odrębnego wniosku urlopowego nie był przedmiotem unormowania w Regulaminie pracy, a jedynie zwyczaju, co także świadczy o znikomej randze tego uchybienia. Uznanie braku złożenia wniosku urlopowego za uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w okolicznościach faktycznych sprawy stanowi oczywiste nadużycie w rozstrzygnięciach Sądów obu instancji. Stanowi to naruszenie zasad logiki, ale przede wszystkim niesprawiedliwie traktuje skarżącego, z którym pozwany już dwukrotnie wadliwie rozwiązał stosunek pracy. W obecnym postępowaniu zasadnicze przyczyny rozwiązania stosunku pracy czyli rzekome wadliwości w wykonywaniu pracy egzaminatora okazały się w całości nieprawdziwe. Przypisanie w tej sytuacji waloru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych drobnemu zachowaniu, którego kwalifikacja nawet jako uchybienia jest wątpliwa, waloru dostatecznego uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym krzywdzi skarżącego w sposób tak oczywisty, że uzasadnia to wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej jako oczywiście uzasadnionej.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są uzasadnione.

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 k.p.c. Wobec tego ocenę zasadności skargi kasacyjnej trzeba zacząć od zarzutów zgłoszonych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), bowiem badanie, czy w konkretnej sprawie prawo materialne zostało właściwie zastosowane jest możliwe po wykluczeniu takich uchybień procesowych, które by mogły istotnie wpłynąć na ustaloną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Zarzuty skarżącego mieszczące się w obrębie tej podstawy kasacyjnej nie dotyczą przebiegu postępowania w sprawie i podejmowanych w nim czynności, lecz dopuszczenia się przez Sąd Okręgowy wewnętrznej sprzeczności w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, co stanowi rażące naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być zarzucane w skardze kasacyjnej tylko wyjątkowo, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na jego sporządzenie w sposób nie pozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia (por. wyrok z dnia 6 sierpnia 2015 r., V CSK 671/14, LEX nr 1793716 czy z dnia 8 lipca 2015 r., II UK 220/14, LEX nr 1771525 i powołane tam orzeczenia). Takich wad konstrukcyjnych nie zawiera uzasadnienie Sądu Okręgowego bowiem zarzut dokonania błędnej oceny prawnej zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być skutecznie podnoszony przez naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 295/13, LEX nr 1483572 czy z dnia 20 lutego 2008 r., II CSK 449/07, LEX nr 442515). Wskazać w tym miejscu należy, że skarżący nie kwestionuje ustaleń Sądów obu instancji, iż „grafik czasu pracy na luty 2015 r. odzwierciedlał jego propozycje dotyczące wolnego od pracy w dniach 23-27 lutego i został zatwierdzony przez dyrektora Ośrodka”, ale uznanie przez Sąd Okręgowy, że „z uwagi na brak wniosków o dzień wolny za pracę w sobotę oraz o udzielenie urlopu wypoczynkowego zatwierdzonych przez dyrektora Ośrodka,

pracodawca nie miał wiedzy co do faktycznych przyczyn nieobecności powoda w pracy”.

Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu, w razie uwzględnienia apelacji sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy. Z przepisu tego wynika sposób procesowego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji w przypadku uznania apelacji za bezzasadną. Jest on więc konsekwencją oceny dokonanej w procesie subsumpcji określonego przepisu (przepisów) prawa pod ustalony w sprawie stan faktyczny. Zatem do jego naruszenia może dojść w przypadku oddalenia apelacji mimo wyrażonej w uzasadnieniu wyroku oceny o jej zasadności. Natomiast, jeśli sposób rozstrzygnięcia odpowiada motywom powołanym w jego uzasadnieniu (co ma miejsce w rozpoznawanej sprawie), to zarzut naruszenia powyższego przepisu jest oczywiście bezzasadny. Ponadto co do zasady art. 386 § 1 k.p.c. nie może stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2012 r., IV CSK 385/11, LEX nr 1229969).

Odnosząc się natomiast do zarzutów podnoszonych w ramach pierwszej podstawy skargi w zakresie naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów prawa materialnego zauważyć należy, że poza sporem pozostawało, iż pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazał jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przeprowadzenie egzaminów z naruszeniem prawa w stosunku do [...] oraz niestawienie się skarżącego do pracy w dniach 23 i 24 lutego 2015 r. i niepowiadomienie o tej nieobecności, jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania - naruszenie § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. Sąd pierwszej instancji odniósł się do każdej z tych przyczyn z osobna prawidłowo przyjmując, że istnienie choćby jednej zasadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. czyni rozwiązanie umowy o pracę zgodne z prawem, a Sąd Okręgowy w całości podzielił powyższą argumentację. Abstrahując od tego, czy wypowiedzenie zawiera sześć przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, co zarzuca skarżący argumentując, że zarzut przeprowadzenia egzaminów z naruszeniem prawa dotyczył pięciu osób, czy też dwie przyczyny, to prawidłowo uznały Sądy obu instancji, że dla oceny czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zgodne z

prawem wystarczające jest wykazanie, że choć jedna z podanych przyczyn jest prawdziwa i daje podstawy do przyjęcia, iż pracownik w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę utrwalony jest pogląd, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.; por. wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35 z glosą A. Wypych – Żywickiej, GSP–Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975). Powyższy pogląd zaaprobował Sąd Najwyższy także w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.) w wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07 (LEX nr 469173), przyjmując, że pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę, również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Obowiązkiem sądu pracy jest bowiem badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny przy uwzględnieniu bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego ustawodawca w art. 30 § 4 k.p. nie wprowadził ograniczenia by dla zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne było udowodnienie przez pracodawcę wszystkich wskazanych przez niego przyczyn, zwłaszcza w sytuacji, gdy uprzednio pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy. Należy mieć na względzie, że elementem prawnej konstrukcji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika jest konieczność zachowania terminu, w którym pracodawca może skorzystać ze swej kompetencji w tym zakresie. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w ciągu miesiąca od dnia uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem już powyższy przepis ogranicza pracodawcę w zakresie dopuszczalności wskazywania zarzutów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, co w praktyce eliminuje ich multiplikację. Ponadto w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, nie ma znaczenia dla oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ustalanie proporcji przyczyn uznanych przez sąd pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w stosunku do wszystkich przyczyn ujętych w

oświadczeniu woli przez pracodawcę. Istotne jest tylko, aby pracownik w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki.

Podsumowując ten wątek rozważań stwierdzić trzeba, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy istotnym jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 163 § 1 k.p., art. 163 § 1¹ k.p., § 26a oraz art. 128 § 1 k.p. w związku z § 13 ust. 2, 5 i 6 Regulaminu pracy, a także § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. odnoszący się do oceny, czy zachowanie wskazane przez pozwanego jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, polegające na niestawieniu się skarżącego do pracy w dniach 23 i 24 lutego 2015 r. oraz niepowiadomieniu o tej nieobecności, jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podkreślić wypada, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego. Zawiera on niedookreślone zwroty, którym konkretną treść nadaje praktyka. Posłużenie się przez ustawodawcę przepisem o charakterze klauzuli generalnej nie sprzyja bowiem formowaniu generalnych tez (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948.). Podstawowe obowiązki pracownicze oraz ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków związany jest z rodzajem świadczonej pracy (por. wyrok z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Tym samym zakres podstawowych obowiązków jest kategorialnie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337 z glosą M. Zielenieckiego, GSP-Przegląd

Orzecznictwa 2006 nr 2, s. 183-192). Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest natomiast warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 752 czy z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100).

Wobec tego słusznie podnosi skarżący, że nie można *a priori* przyjmować, że każdorazowo niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany wynika, że miesięczny rozkład czasu pracy w pozwanym Ośrodku ustalany był każdorazowo w „grafiku pracy”, określającym dni, w których pracownik miał świadczyć pracę w danym miesiącu oraz wskazującym z jakich przyczyn dochodzi do obniżenia obowiązującego pracownika w danym miesiącu wymiaru czasu pracy (zapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego). Tak ustalony grafik, po zatwierdzeniu przez dyrektora WORD, wywieszany był na tablicy. Oznacza to, że pracodawca akceptował ten sposób ustalania rozkładu czasu pracy egzaminatorów Ośrodka i nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądów obydwu instancji, iż nie miał żadnej wiedzy co do przyczyn nieobecności skarżącego. Nie może zniknąć z pola widzenia, że niekwestionowanym w sprawie było, iż „skarżący w styczniu zgłosił egzaminatorowi koordynatorowi A. S., gdy układał on grafik czasu pracy na luty, że chciałby mieć urlop w okresie późniejszym niż w planie urlopów z uwagi na ferie żony. Zadeklarował także, że chciałby pracować w sobotę i za to mieć dzień wolny”. Powyższe wnioski skarżącego zostały uwzględnione przez bezpośredniego przełożonego w opracowanym grafiku czasu pracy (art. 130 § 3 k.p.), który następnie został zatwierdzony przez dyrektora Ośrodka.

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 161 i art. 163 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym,

w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.). Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, przy czym plan ten ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, a planem nie obejmuje się części urlopu, która jest udzielana „na żądanie” pracownika (art. 163 § 1 k.p.). W myśl art. 163 § 2 k.p., pracodawca ma obowiązek podania planu urlopów do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy. Ponadto zachowuje aktualność pogląd wyrażony w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1980 r., zasadzie prawnej, V PZP 7/79 (OSNCP 1980 nr 7-8, poz. 132), że w sytuacji, gdy plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty u danego pracodawcy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu, to nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego i pracownik ma prawo rozpocząć i wykorzystać urlop w zaplanowanym terminie (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457). Innymi słowy plan urlopów jest uzgodnieniem pomiędzy pracodawcą a pracownikiem terminu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 331). Powyższy pogląd odnajdujemy także w doktrynie. W Komentarzu do Kodeksu pracy, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, LexisNexis, Warszawa 2000, s. 743, prezentowane jest stanowisko, że plan urlopów oraz indywidualne wyznaczenie terminu urlopu w trybie art. 163 § 1¹ k.p. mają charakter wiążący w tym sensie, że pracownik, bez żadnego dodatkowego zawiadomienia, może wykorzystać urlop wypoczynkowy w terminie w nim wskazanym. Przesunięcie tego terminu może zaś nastąpić tylko w przypadkach określonych w art. 164-166. Art. 163 k.p. kształtuje pracownicze prawo do urlopu. Charakterystyczne w tym kontekście jest to, że w ramach nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), z § 2 art. 163 wykreślono zdanie stanowiące, że pracownik powinien być zawiadomiony o terminie urlopu nie później niż miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia. A zatem jedynym dla pracownika źródłem informacji o terminie jego urlopu jest właśnie omawiany plan. Dlatego też za nieaktualny w obecnym stanie prawnym należy uznać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1979 r. (I PRN 82/79, LEX nr 14505), w myśl

którego plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest ponadto oświadczenie przez pracodawcę woli (wyrażenie zgody), by pracownik w konkretnym okresie (z reguły jest to okres przewidziany w planie) urlop wykorzystał” (zob. także I. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, LexisNexis. Warszawa 2013, s. 773). Jednocześnie utrwalone jest orzecznictwo, że pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy. W takiej sytuacji skorzystanie z urlopu w oznaczonym terminie wymaga dodatkowego porozumienia między pracodawcą i pracownikiem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 788; z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 353; z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 591; z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 336; z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 271 z glosą B. Bury, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s.219; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 z glosą J. Szmita, OSP 2009 nr 12, poz. 129; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 137). Zwrócić także należy uwagę, że zgodnie z art. 164 § 1 k.p. przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, a pracodawca powinien uwzględnić taki wniosek, jeśli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Stosownie do § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 7 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14) w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Taki wniosek o przesunięcie terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego został złożony przez skarżącego przed opracowaniem harmonogramu czasu pracy na luty wraz z wnioskiem o udzielanie czasu wolnego za pracę w sobotę i został uwzględniony przez egzaminatora koordynatora w grafiku czasu pracy, zatwierdzonym przez dyrektora Ośrodka. Wobec tego

pracodawca przystał w opracowanym grafiku czasu pracy na obniżenie wymiaru czasu pracy skarżącego przez udzielenie mu dnia wolnego od pracy oraz urlopu wypoczynkowego, co wiązało się z przewidywaną wcześniej jego nieobecnością w tych dniach w pracy. W przeciwnym wypadku żadnego znaczenia normatywnego co do rozkładu czasu pracy obowiązującego pracownika nie można byłoby przypisać opracowanemu przez pracodawcę „grafikowi czasu pracy”, co byłoby sprzeczne z art. 129 § 3 k.p. Przyjmuje się, że zmiana grafiku przez pracodawcę jest dopuszczalna jedynie w sytuacjach regulowanych w Kodeksie pracy. Można tu przykładowo wskazać na polecenie wykonywania innej pracy niż określona w umowie (art. 42 § 4 i art. 81 § 3 k.p.) lub pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 k.p.), a także na przesunięcie urlopu (art. 164 § 2 k.p.) i odwołanie z niego (art. 167 k.p.). Tym samym nie można przyjąć, aby skarżący naruszył § 21 Regulaminu pracy, w myśl którego pracownik jest obowiązany uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia oraz § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. zwłaszcza, że pojęcie „usprawiedliwiona nieobecność w pracy” odróżnia się od pojęcia urlopu wypoczynkowego.

Godzi się na zakończenie zauważyć, co prawidłowo akcentuje skarżący w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, że merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć bowiem formę umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy, wkładka 2005 nr 12, s. 16; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 4, s. 200-202; z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, LEX nr 2109474), a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Z reguły nie można przypisać pracownikowi znacznego stopnia winy w niezłożeniu odrębnego pisemnego

wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego oraz dnia wolnego od pracy, gdy pracodawca akceptuje w sporządzonym i zatwierdzonym harmonogramie czasu pracy zgłaszane przez pracownika wnioski w zakresie udzielenia mu tego urlopu w przesuniętym na jego wniosek terminie wykorzystania urlopu wypoczynkowego objętego planem urlopów oraz odnośnie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc