

Wyrok z dnia 16 września 2008 r.

II PK 26/08

Rozpoczęcie urlopu „na żądanie” (art. 167² k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 września 2008 r. sprawy z powództwa Mariana C. przeciwko Wytwórni Uszczerek „M.” Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie, nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 18 września 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 26 lutego 2007 r. zasądził od pozwanej Wytwórni Uszczerek „M.” Spółki z o.o. w G. na rzecz powoda Mariana C. kwotę 9.495,39 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i nagrody jubileuszowej (pkt II), umorzył postępowanie w zakresie cofniętego żądania odnośnie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt III).

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynikało, że Marian C. był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 22 sierpnia 1994 r., ostatnio jako główny specjalista do spraw wytwarzania, pełniąc równocześnie funkcję prokurenta Spółki. W dniu 14 lutego 2006 r. pracodawca doręczył powodowi oświad-

czenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2006 r., wskazując jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną, między innymi, brakiem wykonywania właściwego nadzoru nad III Obszarem Funkcjonowania - Wytwarzanie, a także brak umiejętności organizacyjnych i kierowniczych niezbędnych do zajmowania stanowiska. W tym samym dniu prezes zarządu Spółki wezwał powoda do stawienia się celem rozliczenia z pozwaną. Powód nie wykonał tego polecenia. Pismem z dnia 16 lutego 2006 r. pozwana udzieliła powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od 15 lutego do 15 marca 2006 r. W dniu 24 lutego 2006 r. odwołano powoda z urlopu celem protokolarnego przekazania prowadzonych przez niego spraw, zwrotu pisma udzielającego prokurę i przekazania służbowego telefonu komórkowego. W wyznaczonym dniu powód stawił się w zakładzie pracy około godz. 7¹⁵ i przekazał telefon służbowy pracownikowi Spółki Waldemarowi D. Nie dokonał protokolarnego przekazania spraw, natomiast złożył Alinie S., zajmującej się sprawami kadrowymi Spółki, wniosek o urlop „na żądanie” i o godzinie 8²⁰ opuścił teren zakładu, bez uzyskania zgody prezesa, nie informując, iż stawi się innego dnia celem realizacji polecenia przełożonego. Pismem z dnia 21 marca 2006 r., doręczonym w dniu 22 marca 2006 r., pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym udzieleniu sobie samemu urlopu „na żądanie” i w konsekwencji samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy oraz niewykonaniu polecenia protokolarnego przekazania spraw. Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, iż dniu 14 lutego 2006 r. powód wskazał podległym sobie pracownikom, gdzie znajdują się posiadane przez niego dokumenty dotyczące firmy i przekazał klucz do swojego pokoju. Natomiast protokolarnego przekazania prowadzonych przez siebie spraw zatrudnionemu na jego miejsce pracownikowi dokonał dopiero w dniu 7 marca 2006 r. W dniu 15 maja 2006 r. powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy wypowiedzającemu pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony lub rozwiązującemu umowę o pracę bez wypowiedzenia spoczywa obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej taką decyzję. Przyczyna podana przez pracodawcę powinna być konkretna i rzeczywista (prawdziwa). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi sformułowana została w sposób nazbyt ogólny. Brak konkretności zarzutów uniemożliwia zaś sądową ocenę ich traf-

ności i w konsekwencji prowadzi do uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem, co uzasadnia roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.

Odnosząc się natomiast do wskazanej przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczności faktyczne tej sprawy przemawiają za uznaniem, iż doszło do udzielenia przez powoda sobie samemu urlopu „na żądanie”, a w konsekwencji samowolnego opuszczenia przez niego miejsca pracy w dniu 24 lutego 2006 r. W ocenie Sądu, pracownik nie może sam decydować o rozpoczęciu korzystania z urlopu „na żądanie”. Kompetencje do udzielenia takiego urlopu przysługują bowiem wyłącznie pracodawcy. Powód, korzystając z urlopu „na żądanie”, bez uzyskania w tym przedmiocie uprzedniej decyzji pracodawcy, naruszył więc art. 167² k.p., czego skutkiem jest konieczność stwierdzenia samowolnego opuszczenia przez niego stanowiska pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie bez znaczenia jest też przyczyna, dla której powód został wezwany do zakładu pracy w dniu 24 lutego 2006 r., tj. przede wszystkim protokolarne rozliczenie się z prowadzonych przez niego spraw. Powód całkowicie zignorował to zobowiązanie, nie wykonał polecenia bez żadnego uzasadnienia, wykazując tym lekceważący stosunek do przełożonego. Decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał zatem za zgodną z prawem i oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania z tego tytułu.

Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz kwoty 8.460 zł tytułem nagrody jubileuszowej, do której prawo nabyłby w dniu 15 maja 2006 r. Powołując się na § 7 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358), Sąd wskazał, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w zakładzie pracy zatrudniającym go w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Skoro zaś powód w dniu, w którym nabyłby prawo do przedmiotowej nagrody, nie był już pracownikiem pozwanego, jego żądanie nie mogło być uwzględnione.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni, rozpoznając apelację powoda w zakresie oddalającym powództwo, wyrokiem z dnia 18 września 2007 r. oddalił ją, uznając, że zarzuty skarżącego w znacznej mierze nie znajdują uzasad-

nienia, a zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu. Sąd drugiej instancji w pierwszej kolejności uznał, że Sąd Rejonowy sprzecznie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym nadał walor wiarygodności pierwszej części zeznań świadka Aliny S., w której zeznała ona, że prezes pozwanej odmówił udzielenia powodowi urlopu „na żądanie” i zeznania te uczynił podstawą dalszych ustaleń stanu faktycznego, mimo braku spójności tych zeznań, a także ich sprzeczności z zeznaniami świadka Włodzimierza B., prezesa zarządu, który w sposób jednoznaczny i stanowczy oświadczył, że Alina S. nie przyszła do niego z wnioskiem urlopowym powoda. Zdaniem Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadka Włodzimierza B. oraz zeznań powoda słuchanego w charakterze strony bezsprzecznie wynika, że powód wniosek urlopowy złożył kadrowej Alinie S. Tym samym, według Sądu odwoławczego, nie ma wystarczającego uzasadnienia ocena Sądu pierwszej instancji przyjmująca samowolne udzielenie samemu sobie przez powoda urlopu „na żądanie”.

Sąd drugiej instancji uznał jednak rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego za prawidłowe, wskazując, że ocena zachowania powoda nie może być oderwana od przyczyny, dla której został on odwołany z urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i wezwany do zakładu pracy w dniu 24 lutego 2006 r. W tym zakresie Sąd odwoławczy przychylił się do oceny Sądu pierwszej instancji, podnosząc, że wystąpienie z wnioskiem o udzielenie urlopu „na żądanie” w dniu wyznaczonym przez pracodawcę na formalne przekazanie dotychczasowych obowiązków winno być traktowane jako nadużycie prawa podmiotowego przez powoda. Zdaniem Sądu, 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 „na żądanie”. Zachowanie apelującego może być w związku z tym traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i w konsekwencji przesądzać o uznaniu żądania udzielenia urlopu za nadużycie prawa podmiotowego.

Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że poza sporem pozostaje fakt, iż pozwany pracodawca zobowiązał powoda do protokolarnego przekazania spraw, zwrotu dokumentu o udzieleniu prokury oraz służbowego telefonu komórkowego. Powód zaś, wbrew ciężącemu na nim z

mocy prawa obowiązkom, nie wykonał w pełni wydanego mu polecenia służbowego i nie rozliczył się z dokumentacji oraz prowadzonych przez siebie spraw, odmawiając tym samym wykonania poleceń pracodawcy wydanych w granicach art. 100 § 1 k.p. Do powoda jako pracownika nie należała ocena zasadności takich poleceń, a jego zachowanie winno być ocenione nie tylko jako brak lojalności wobec pracodawcy, lecz nawet jako akt nieskrywanej niesubordynacji. Sąd Okręgowy doszedł więc do przekonania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione, a zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo o odszkodowanie odpowiada prawu. Sąd drugiej instancji nie znalazł też podstaw do uwzględnienia apelacji w części dotyczącej nagrody jubileuszowej, wskazując, że jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy, powód w dniu, w którym nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, nie był już pracownikiem pozwanej, zatem prawo do tego świadczenia mu nie przysługuje.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz błędną wykładnię przepisu art. 167² k.p. i wnosząc o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że mając na uwadze przepis art. 167² k.p. samodzielnie, a także w korelacji z § 25 ust. 2 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej, Sąd błędnie przyjął, iż powód, zgłaszając w dniu 24 lutego 2006 r. osobie prowadzącej u pozwanej sprawy kadrowe żądanie udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., nie uzyskał zgody na skorzystanie z tego prawa i samowolnie, przed podjęciem w tym zakresie decyzji przez nieobecnego wówczas w zakładzie pracy prezesa zarządu, opuścił stanowisko pracy. Zdaniem skarżącego, powód zażądał udzielenia urlopu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, składając wniosek urlopowy kadrowej Spółki, która była uprawniona do przyjmowania tych oświadczeń pod nieobecność prezesa zarządu i oddalił się z miejsca pracy dopiero, gdy Alina S. wniosek powoda przyjęła i go zaakceptowała. Tym samym, zdaniem skarżącego, nie można zachowaniu powoda przypisać nadużycia prawa podmiotowego, a zatem po stronie powoda nie doszło do nawet lekkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czego skutkiem jest brak podstaw do rozwiązania umowy o pracę w dniu 22 marca 2006 r. z jego winy. Skarżący wskazał nadto, że dokumentację zawie-

rającą wszystkie prowadzone przez siebie sprawy wraz z kluczami do gabinetu, w którym dokumentacja się znajdowała, przekazał w dniu 14 lutego 2006 r. podległym sobie pracownikom, a sporządzenie protokołu przekazania tych dokumentów było zbyteczne zarówno w dniu 14 lutego 2006 r., jak i w dniu 24 lutego 2006 r., gdyż w tym czasie prezes pozwanej Spółki nie znalazł jeszcze następcy na zwolnione przez powoda miejsce. Nie bez znaczenia, według skarżącego, pozostaje także okoliczność, że wszystkie dotąd nadzorowane przez niego w pionie produkcji sprawy były kontynuowane, nie nastąpił nawet chwilowy przestój, albowiem podlegli mu pracownicy byli doskonale zorientowani w potrzebach pozwanej Spółki w tym zakresie. Sporządzenie formalnego protokołu przekazania dokumentów, czy też tytularne nazwanie prowadzonych przez powoda spraw nie miało żadnego wpływu ani znaczenia dla sprawności i ciągłości ruchu przedsiębiorstwa pozwanej Spółki. Skarżący podkreślił ponadto, że formalne sporządzenie protokołu przekazania dokumentów stało się możliwe dopiero w dniu 7 marca 2006 r., gdy prezes pozwanej zatrudnił inną osobę na miejsce powoda. W ocenie skarżącego, ani z przepisów art. 100 § 1 i § 2 k.p., ani z zakresu czynności powoda nie wynikał obowiązek sporządzenia pisemnego protokołu przekazania dokumentów i prowadzonych spraw w razie wypowiedzenia stosunku pracy. Z żadnych przepisów prawa nie wynika też obowiązek i termin do sporządzenia pisemnego protokołu zdawczo - odbiorczego między pracownikiem zwolnionym z pracy a pracownikiem przyjętym na jego miejsce. Przyjmując nawet, że obowiązek taki nałożył na powoda jego przełożony, to jego niewykonanie w dniu 24 lutego 2006 r. w związku ze skorzystaniem tego dnia z urlopu „na żądanie” nie oznacza ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej iż z tego tytułu nie powstała po stronie pozwanej żadna szkoda.

Skarżący podkreślił, że skoro w dniu 24 lutego 2006 r. powód korzystał z ustawowego prawa do urlopu „na żądanie”, którego rozpoczęcie nie zależy od uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, to w żaden sposób nie mogło dojść w tej dacie do naruszenia - i to ciężkiego - jego podstawowych obowiązków pracowniczych, do których nie należało sporządzanie pisemnych protokołów zdawczo - odbiorczych. Skoro zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, to „zgodnie z art. 58 oraz art. 56 § 1 k.p. służy mu prawo do odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, a nadto prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, albowiem gdyby pozwany rozwiązał stosunek pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, tzn. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu

wypowiedzenia, którego skutek najwcześniej nastąpiłby na koniec czerwca 2006 r., to okres 40 letniego zatrudnienia upłynąłby w czasie pozostawania przez powoda w stosunku pracy z pozwaną spółką”.

Sąd Najwyższy zaważył, co następuje:

Zgodnie z art. 167² k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 *in fine* k.p., art. 163 § 1 zdanie trzecie k.p.), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części, czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Omawiany przepis stanowi o obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie pracownika. Zgodnie z zasadami legislacji, ustalenie znaczenia tego samego pojęcia występującego w różnych przepisach musi być identyczne, jak również niedopuszczalne jest traktowanie pewnych zwrotów, użytych w przepisie prawnym, jako zbędnych. Prowadzi to do wniosku, że po pierwsze, zawarte w art. 167² k.p. sformułowanie o obowiązku udzielenia urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop „na żądanie”, a po drugie, racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia „udzielania urlopu przez pracodawcę”, gdyby miałyby to być bezcelowe. Urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 k.p., „jest obowiązany udzielić pracownikowi” urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1¹ k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczy to, że reali-

zacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 k.p.). O jej zasadności świadczy również regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), który termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167² k.p. pojęciu „udzielić urlopu” należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167² k.p. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Wyraźne sprecyzowanie takich reguł korzystania z urlopu „na żądanie” uprawnia do stwierdzenia, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, bowiem wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

Według ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie przez Sąd drugiej instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), powód złożył w

dniu 24 lutego 2006 r. wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” na ręce osoby zajmującej się sprawami kadrowymi i nie czekając na zgodę pracodawcy (osoby reprezentującej pracodawcę) opuścił miejsce pracy. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia nie ma żadnych ustaleń pozwalających na stwierdzenie, iż osoba zajmująca się sprawami kadrowymi była upoważniona do wyrażania zgody na wykorzystywanie urlopu przez pracownika i że udzieliła w związku z tym w dniu 24 lutego 2006 r. urlopu żądanego przez powoda. Regulamin pracy obowiązujący u pozwanej dotyczy wyłącznie kwestii formalnej, tj. złożenia wniosku o urlop wskazanej w nim osobie (bezpośredniemu przełożonemu lub w jego nieobecności osobie prowadzącej sprawę kadrowe), co w żadnym razie nie przekłada się na kompetencje do udzielenia urlopu, które należą do pracodawcy (osoby reprezentującej pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.). Twierdzenia powoda o akceptacji jego wniosku urlopowego przez pracodawcę wykraczają zatem poza podstawę faktyczną rozstrzygnięcia i tym samym nie mogą stanowić argumentu dla uzasadnienia zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego przytoczonych w *petitum* skargi. W świetle poczynionych w sprawie ustaleń jako nietrafne jawi się też stanowisko Sądu drugiej instancji, iż w tej konkretnej sytuacji nie doszło do udzielenia przez pracownika urlopu wypoczynkowego samemu sobie. Wniosek o udzielenie urlopu jest bowiem tylko żądaniem w rozumieniu art. 167² k.p., zaś możliwość skorzystania z tego uprawnienia zależy od udzielenia urlopu przez pracodawcę, co w stanie faktycznym tej sprawy nie nastąpiło. Samo zawiadomienie pracodawcy o zamiarze wykorzystania urlopu nie jest podstawą do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, a zatem rozpoczęcie korzystania z urlopu bez oczekiwania na decyzję pracodawcy nie usprawiedliwia nieobecności w pracy, wobec czego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, w szczególności ujętego w art. 100 § 2 pkt 1 k.p. obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest jednak 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). 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 rażąca 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, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całości kształtu 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 zachowanie skarżącego z tego punktu widzenia, Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego udzielonego mu na okres od 15 lutego 2006 r. do 15 marca 2006 r., a w dniu 24 lutego 2006 r. stawiał się w miejscu pracy na skutek odwołania go z urlopu celem, między innymi, protokolarnego przekazania prowadzonych spraw oraz zwrotu dokumentu o udzieleniu prokury. Tego polecenia pracodawcy powód nie wykonał, bo stawiał się w dniu 24 lutego 2006 r. w zasadzie tylko po to, ażeby zażądać urlopu na ten dzień, po czym, nie czekając na decyzję pracodawcy, opuścił jego siedzibę. Jak wskazano wyżej, odmowę udzielenia urlopu na żądanie pracownika mogą uzasadniać szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w miejscu pracy. Trafnie Sąd drugiej instancji skonstatował, że za takie okoliczności można uznać te, które uzasadniają w myśl art. 167 § 1 k.p. odwołanie pracownika z urlopu. W takiej zaś sytuacji powodowi, który rozpoczął urlop „na żądanie” bez udzielenia go przez pracodawcę w dniu, w którym został odwołany z urlopu wypoczynkowego w konkretnym celu, można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, jeśli zważyć dodatkowo, że nie był on szeregowym pracownikiem pozwanego, bo

zajmował stanowisko głównego specjalisty i pełnił funkcje prokurenta spółki, wobec czego nie powinny być mu obce uprawnienia pracodawcy i obowiązki ciążące na pracowniku. Nie bez znaczenia dla takiej oceny zachowania skarżącego jest również to, że konieczności wykorzystania urlopu w dniu 24 lutego 2006 r. nie uzasadnił żadnym własnym ważnym interesem. Choć bowiem pracownik nie ma obowiązku wskazywania przyczyn, dla których żąda w konkretnym dniu (dniach) udzielenia urlopu na podstawie art. 167² k.p., to istnienie szczególnych okoliczności związanych ze stanem zdrowia czy innymi wypadkami losowymi, wymuszających nieobecność pracownika w miejscu pracy, mogłoby przeciwstawić się interesowi pracodawcy, nawet usprawiedliwiającemu odmowę udzielenia zgody na wykorzystanie urlopu. W każdym razie można by uznać, że z uwagi na funkcję, jaką pełni instytucja urlopu na żądanie, nieobecność pracownika w pracy w takich nadzwyczajnych sytuacjach, nawet przy uzasadnionym sprzeciwie pracodawcy, nie powinna być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W okolicznościach faktycznych tej sprawy powód nie powoływał się jednak na takie okoliczności, a jego zachowanie można uznać za pozorowanie wykonania polecenia pracodawcy, skoro w ogóle nie przystąpił do wykonywania czynności, dla których został z urlopu odwołany, a stanął się w dniu 24 lutego 2006 r. tylko po, ażeby złożyć wniosek o urlop na żądanie i w ten sposób uniknąć zarzutu odnośnie do niewykonania polecenia pracodawcy, bo wykonać go nie zamierzał. W konsekwencji, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, wyrok Sądu Okręgowego rozstrzygający o braku podstaw do uwzględnienia apelacji powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odpowiada prawu.

Nie ma też żadnych przesłanek do uwzględnienia skargi kasacyjnej odnośnie do orzeczenia w przedmiocie żądanej przez powoda nagrody jubileuszowej i to nie tylko dlatego, iż prawidłowe okazało się rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w przedmiocie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale także z tego względu, że skarżący nie wskazał żadnych podstaw, na których opiera się skarga kasacyjna w tej części. Ani naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ani tym bardziej naruszenie art. 102 § 2 pkt 2 k.p., czy art. 167² k.p., nawet gdyby te zarzuty okazały się uzasadnione, nie decydowałoby bowiem o prawie skarżącego do nagrody jubileuszowej.

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

=====