



Sygn. akt I PSKP 59/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. T.
przeciwko [...] Centrum [...] w B. z siedzibą w Ł.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 24 października 2019 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w T. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24 października 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w T. w wyniku apelacji pozwanego Gminnego Centrum (...) w B. z siedzibą w Ł. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z 15 lipca 2019 r., sygn. akt IV P (...)

punktach I, III, IV i V w ten sposób, że oddalił powództwo J. T. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy i obciążył powoda kosztami postępowania za obie instancje.

W sprawie ustalono, że na podstawie zarządzenia nr (...) z 29 listopada 2016 r. w sprawie powołania Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B. Wójt Gminy B., po uprzednim zasięgnięciu opinii stowarzyszeń twórczych właściwych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności przez Gminne Centrum (...) w B., powołał powoda na stanowisko Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B. na czas określony siedmiu lat, począwszy od 1 grudnia 2016 r. Zgodnie z § 3 zarządzenia powołanie spowodowało nawiązanie stosunku pracy z powołania w Gminnym Centrum (...) w B. na czas oznaczony siedmiu lat. Wcześniej powód J. T. pełnił obowiązki Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B. na podstawie zarządzeń Wójta Gminy B. z 7 lipca 2015 r. i 1 grudnia 2015 r.

W dniu 20 maja 2017 r. powód zawarł z Gminnym Centrum (...) w B. reprezentowanym przez Wójta Gminy B. umowę o używanie samochodu niebędącego własnością pracodawcy do celów służbowych. W dniu 19 kwietnia 2018 r. został zawarty aneks nr 1 do tej umowy. Wójt Gminy B. przyznawał powodowi nagrody roczne w lipcu 2017 r. i w lipcu 2018 r.

Powód zwracał się do Wójta Gminy B. jako zwierzchnika służbowego o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Z reguły formułował wnioski urlopowe na piśmie, na formularzach. Formularze wniosków o urlop były składane przez niego osobiście lub za pośrednictwem pracowników Gminnego Centrum (...) w B. na Dzienniku Podawczym Urzędu Gminy B., z reguły w dzień roboczy poprzedzający dzień zaplanowanego urlopu. Na wnioskach były podpisy powoda jako pracownika wnioskującego o urlop oraz pracownika go zastępującego. Zdarzały się również takie sytuacje, że powód zwracał się do Wójta z wnioskiem o urlop telefonicznie bądź SMS-em, a dokumentację w postaci wniosku urlopowego później uzupełniał, np. 20 kwietnia 2017 r. zwrócił się do Wójta SMS-em z informacją, że potrzebuje urlop na jeden dzień dzisiaj, wniosek zostawił w sekretariacie. Powód dbał o to, by ktoś go zastępował w trakcie jego nieobecności w zakładzie pracy, a swój urlop planował mając na uwadze urlopy zaplanowane przez jego pracowników, jak również zadania instytucji kultury, którą kierował, zaplanowane na ten okres. Na

wnioskach urlopowych składanych przez powoda pieczęć i podpis potwierdzający wyrażenie zgody na urlop składał Wójt Gminy B. lub Zastępca Wójta. Powód nigdy nie oczekiwał na akceptację wniosku urlopowego. Do 24 sierpnia 2018 r. na wszystkich wnioskach urlopowych składanych przez powoda była akceptacja Wójta lub Zastępcy Wójta. Oryginały wniosków urlopowych powoda były przekazywane do Gminnego Centrum (...) w B.. Zdarzało się, że było dostarczane do zakładu pracy już w trakcie urlopu powoda.

Na wniosku urlopowym złożonym przez powoda w dniu 24 sierpnia 2018 r. dotyczącym urlopu wypoczynkowego zaplanowanego przez powoda na 10 dni w okresie od 27 sierpnia 2018 r. do 7 września 2018 r. została uczyniona odrębna adnotacja Wójta Gminy B. „brak zgody”, pieczęć, podpis i data 24 sierpnia 2018 r. O braku zgody na urlop sekretarka Wójta Gminy B. poinformowała pracownicę Gminnego Centrum (...) w B. 24 sierpnia 2018 r., a ta przekazała tę informację powodowi. Wcześniej w 2018 r. powód wnioskował o udzielenie urlopu wypoczynkowego: na 3 dni od 2 do 6 lutego 2018 r., na 1 dzień 19 lutego 2018 r., na 1 dzień 28 lutego 2018 r., na 2 dni od 29 do 30 marca 2018 r., na 1 dzień 2 maja 2018 r., na 5 dni w okresie od 25 do 29 czerwca 2018 r., na 2 dni od 1 do 2 sierpnia 2018 r. Na wnioskach tych zostały złożone podpisy Wójta lub Zastępcy Wójta potwierdzające wyrażenie zgody na urlop. Powód J. T. pomimo braku zgody na urlop w okresie od 27 sierpnia 2018 r. do 7 września 2018 r. był nieobecny w pracy.

W dniu 18 października 2018 r. o godz. 14.30 powód wysłał e-maila na adres e-mailowy Urzędu Gminy B., skierowanego do Wójta, w którym poinformował, że w dniu jutrzejszym tj. 19 października 2018 r. będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym, a w sprawach bieżących będzie go zastępować A. M.. Powód ze względów rodzinnych potrzebował jednego dnia wolnego od pracy. Kwestia urlopu wynikła dopiero w godzinach popołudniowych w dniu 18 października 2018 r. W/w e-mail został wydrukowany przez sekretarkę Wójta Gminy B. i załączony do poczty przedstawianej Wójtowi bądź Zastępcy Wójta. Powód J. T. nie był obecny w pracy 19 października 2018 r., tj. w piątek. Powoda w pracy zastępowała A. M. - ówczesny zastępca Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B. Nie było wówczas żadnych pilnych zadań do wykonania. Sala i catering w związku z odbywającą się w tym dniu uroczystą sesją Rady Gminy, były już wcześniej przygotowane przez

zastępcę Dyrektora – A. M. Powód nie był osobą odpowiedzialną w żaden sposób za wybory. Do dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy powoda został złożony wniosek urlopowy powoda z 18 października 2018 r. dotyczący udzielenia urlopu wypoczynkowego na jeden dzień, tj. 19 października 2018 r. Wniosek został podpisany przez powoda oraz pracownika go zastępującego. Nie został on przedłożony do Urzędu Gminy. Zastępca Wójta Gminy B. po weekendzie, przed którym w piątek nie był obecny w pracy powód, po wyborach samorządowych, w przedłożonej jej poczcie odnalazła e-maila z 18 października 2019 r. skierowanego przez powoda do Wójta Gminy B.. Wówczas udała się z panią audytor do Gminnego Centrum (...) w B., żeby sprawdzić jak wyglądała kwestia nieobecności powoda. Po zapoznaniu się z listami obecności i wnioskami urlopowymi stwierdziła, że powoda 19 października 2018 r. nie było w pracy. Przekazała tą informację Wójtowi.

Na podstawie zarządzenia nr (...) z dnia 16 listopada 2018 r. w sprawie odwołania Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B., po uprzednim przeprowadzeniu konsultacji w formie opiniowania - zamiaru odwołania ze stanowiska Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B. z organizacjami zawodowymi i twórczymi w rozumieniu art. 15 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (których wykaz przedstawił Wójtowi Gminy B. powód w piśmie z 30 października 2018 r.), Wójt Gminy B. odwołał powoda ze stanowiska Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B.. W zarządzeniu wskazano, iż odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powołaniem się na okoliczności szczegółowo przedstawione w uzasadnieniu zarządzenia, a odpowiadające przyczynie wymienionej w art. 52 k.p. W uzasadnieniu zarządzania wskazano, że Dyrektor Gminnego Centrum (...) w B. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieświadczeniu pracy bez usprawiedliwienia we wskazanej Samorządowej Instytucji Kultury 19 października 2018 r. Nadto podano, iż na wskazany 19 października 2018 r. w ewidencji czasu pracy Gminnego Centrum (...) w B. ujawniono opis - urlop wypoczynkowy, niemniej pracodawca nigdy nie wyrażał zgody na ten urlop. Potwierdzono, iż pracownik dzień wcześniej, tj. 18 października 2018 r. z końcem godzin urzędowania Urzędu Gminy B. skierował na jego adres w

formie elektronicznej pismo informujące, że 19 października 2018 r. będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym, niemniej jednak pracodawca nigdy nie akceptował takiego urlopu. W uzasadnieniu zarządzenia nadto nadmieniono w kontekście zawinienia towarzyszącego przedstawionemu ciężkiemu naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B., że nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż powyżej opisany przypadek nieświadczenia pracy bez usprawiedliwienia nie był jedynym w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie przedmiotowego oświadczenia ze strony Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B., albowiem powyższe tożsame zachowanie miało miejsce już pomiędzy 27 sierpnia 2018 r. a 7 września 2018 r., kiedy to Dyrektor Gminnego Centrum (...) w B. wykorzystał urlop wypoczynkowy, co potwierdza ewidencja czasu pracy w Gminnym Centrum (...) w B., pomimo iż pracodawca nigdy nie wyrażał zgody na ten urlop, a na wniosek pracownika o udzielenie urlopu we wskazanym wyżej okresie pracodawca kategorycznie oświadczył, iż na powyższe nie wyraża zgody. Następnie odwołano się do brzmienia przepisu art. 15 ust. 6 pkt 3 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i wskazano, że niewątpliwie naruszeniem przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem, stanowiącym podstawę do odwołania dyrektora instytucji kultury powołanego na czas określony przed upływem tego okresu, będzie w przedstawionych okolicznościach faktycznych nieświadczenie pracy bez usprawiedliwienia przez Dyrektora Samorządowej Instytucji Kultury. Dalej podniesiono, iż w ścisłej korelacji z naruszeniem obowiązku zachowania porządku i dyscypliny pracy pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Wskazano, odwołując się do literatury, iż samowolne wykorzystanie zwolnień od pracy, choćby urlopu wypoczynkowego, albo dni na poszukiwanie pracy, również uprawnia pracodawcę do skorzystania z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a w tym ostatnim przypadku wysłanie e-maila lub SMS-a nie ekskulpuje pracownika. Przedmiotowe zarządzenie z uzasadnieniem doręczono powodowi 16 listopada 2018 r.

Wynagrodzenie powoda J. T. wyliczone wg zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.300 zł brutto miesięcznie.

Wyrokiem z 15 lipca 2019 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w B. uwzględnił powództwo i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 15 ust. 6 pkt. 3 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a także art. 233 k.p.c. oraz błąd w ustaleniach stanu faktycznego i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów.

W wyniku rozpoznania apelacji, Sąd Okręgowy uznał ją za uzasadnioną i zmienił zaskarżony wyrok.

Sąd drugiej instancji wskazał, że z materiału dowodowego nie wynikają okoliczności świadczące o tym, że - tak, jak przyjął to Sąd Rejonowy - powód jedynie informował Wójta o tym, że w konkretnym terminie zamierza wziąć urlop wypoczynkowy, nie oczekując jego akceptacji. Jak wskazał zresztą sam Sąd Rejonowy, w tej kwestii nie można ustalić jednoznacznie, jaka istniała w relacjach między powodem a Wójtem praktyka w tym zakresie, choć później zauważył, że jeżeli powód nigdy nie czekał na wyrażenie zgody na urlop, to sytuacja zmieniła się na przełomie sierpnia i września 2018 r., kiedy to Wójt nie wyraził zgody na 10-dniowy urlop wypoczynkowy powoda. Należało zatem przyjąć, że jeżeli nawet powód tkwił przez lata w, zdaniem Sądu Okręgowego błędnym przekonaniu, że składa wnioski o urlop jedynie formalnie w celu poinformowania Wójta o planowanych urlopiach, to co najmniej od września 2018 r. powód musiał już liczyć się tym, że każdorazowo musi uzyskać zgodę Wójta na urlop wypoczynkowy.

W ocenie Sądu Okręgowego jednak także i przed wrześniem 2018 r. powód musiał uzyskiwać taką zgodę, skoro Sąd Rejonowy ustalił, że powód z reguły wnioski o urlop składał w Urzędzie Gminy na stosownym formularzu zawierającym rubrykę o wyrażeniu zgody przez przełożonego. Zatem w ocenie Sądu Okręgowego powód powinien skorzystać z urlopu 19 października 2018 r. dopiero po uzyskaniu jednoznacznego oświadczenia ze strony Wójta lub jego zastępcy o wyrażeniu zgody. O ile można by ze względu na szczególne okoliczności związane z nagłą potrzebą uzyskania urlopu przez powoda oraz ze zbliżającymi się wyborami

samorządowymi, zrozumieć nie złożenie przez powoda wniosku o urlop na urzędowym formularzu w Urzędzie Gminy, to nie można zaakceptować postępowania powoda polegającego jedynie na elektronicznym zawiadomieniu Urzędu Gminy 18 października 2018 r. o zamiarze wzięcia urlopu 19 października 2018 r. i nie oczekiwaniu na uzyskaniu na niego zgody w jakiejkolwiek formie, czy to telefonicznej, elektronicznej lub SMS-owej. Tym bardziej, że powód już raz w nieodległej przeszłości, mając świadomość uprzedniego niewyrażenia zgody Wójta na urlop, udał się na ten urlop w okresie od 28 sierpnia 2018 r. do 7 września 2018 r.

Powinien powód zatem dołożyć należytej staranności i uzyskać 18 października 2018 r. zgodę przełożonego na urlop, a w przypadku niemożności jej otrzymania, powstrzymać się z pójściem na urlop i stawić się w pracy 19 października 2018 r. Zachowanie powoda 18 i 19 października 2018 r. w ocenie Sądu Okręgowego było przejawem lekceważenia nie tylko obowiązków pracowniczych, ale było także lekceważeniem bezpośrednio samego Wójta Gminy B. jako przełożonego. Takie zachowanie powoda należało zatem kategorycznie zakwalifikować jako spełniające kryteria ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Oczywiście sytuacja związana z urlopem wypoczynkowym powoda na przełomie sierpnia i września 2018 r. nie może być przyczyną odwołania powoda, ale nie może pozostać obojętna dla oceny jego postawy 18 i 19 października 2018 r.

Sąd Okręgowy odmiennie aniżeli Sąd Rejonowy ocenił również charakter stanowiska, jakie pełnił powód. Samodzielność stanowiska dyrektora samorządowej instytucji kultury i duża autonomia w zakresie sposobu nią kierowania i zarządzania podległymi pracownikami nie oznacza braku podległości wobec organizatora tej jednostki, jaką jest Gmina B. i reprezentujący ją Wójt Gminy. To organ wykonawczy gminy jest zwierzchnikiem służbowym dyrektora samorządowej instytucji kultury i wykonuje wobec niego czynności z zakresu prawa pracy. Wobec powoda, odmiennie niż to przyjął Sąd Rejonowy, należy przyjmować podwyższone standardy zachowania i odpowiedzialności, aniżeli w stosunku do szeregowego pracownika; powinien on dawać pracownikom przykład należytego

wykonywania obowiązków, przestrzegać normy obowiązujące w podległej mu jednostce, w szczególności przestrzegać dyscypliny pracy.

Naruszenie dyscypliny pracy przez powoda w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy 19 października 2018 r., popełnione w ramach swoistej recydywy z uwagi na wykorzystanie 10-dniowego urlopu wypoczynkowego na przełomie sierpnia i września 2018 r. bez zgody przełożonego, należy uznać zatem za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego z uwagi na powyższe okoliczności należy powodowi przypisać winę w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa. Przedmiotowe zachowanie powoda było nie tylko bezprawne i zawinione, ale również lekceważące wobec zwierzchnika, potencjalnie zagrażało także interesom pracodawcy chociażby poprzez dawanie złego przykładu w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy podległym powodowi pracownikom. Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że również i pracownicy Urzędu Gminy, zwłaszcza składający zeznania w niniejszym postępowaniu, posiadali wiedzę o zachowaniu powoda, co mogłoby negatywnie wpływać na ich morale.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył powód w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 15 ust. 6 pkt 3 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu że powód J. T. 19 października 2018 r., dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu ww. przepisu poprzez nieświadczanie bez usprawiedliwienia w ww. dniu pracy w sytuacji, po pierwsze, skorzystania przez powoda w ww. dniu z prawa do jednodniowego urlopu wypoczynkowego, po drugie, zajmowania przez powoda na podstawie powołania od 1 grudnia 2016 r., stanowiska Dyrektora Gminnego Centrum (...) w B., a wcześniej od 7 lipca 2015 r., pełnienia obowiązków Dyrektora ww. placówki a zatem pozostawianiem przez powoda osobą samodzielnie zarządzającą przedmiotową placówką, organizującą jej działalność statutową na wszystkich jej płaszczyznach, po trzecie, braku jakiegokolwiek ustnego czy pisemnego uregulowania przez Wójta Gminy B. od samego początku zajmowania przez powoda stanowiska Dyrektora ww. placówki a wcześniej pełniącego obowiązki

Dyrektora tej placówki, zasad przyznawania i udzielania urlopu wypoczynkowego Dyrektorowi Gminnego Centrum (...) w B., po czwarte, braku planu urlopu wypoczynkowego na każdy rok kalendarzowy przez okres zajmowania przez powoda stanowiska Dyrektora oraz pełnienia wcześniej przez niego obowiązków Dyrektora, po piąte, przyjętej przez strony niniejszego postępowania przez lata zajmowania przez powoda stanowiska Dyrektora ww. placówki a wcześniej pełnienia przez niego obowiązków Dyrektora, praktyki korzystania przez niego z urlopu wypoczynkowego, polegającej jedynie na informowaniu przez niego Wójta Gminy B. w dniu poprzedzającym dzień urlopu o zamiarze skorzystania z prawa do urlopu i nieoczekiwania na stanowisko Wójta Gminy B. na wyrażenie przez niego zgody na korzystanie przez powoda z urlopu w ramach tzw. zgody blankietowej, po szóste, niekwestionowanie przez Wójta Gminy B. przez lata pracy powoda do korzystania przez powoda z prawa do urlopu w ramach przyjętej a opisanej wyżej praktyki dot. sposobu zawiadamiania a następnie korzystania przez powoda z prawa do urlopu, po siódme, braku jakiegokolwiek reakcji Wójta Gminy B. w stosunku do osoby powoda po wykorzystaniu przez niego w okresie od 27 sierpnia 2018 r., do 7 września 2018 r., urlopu wypoczynkowego bez zgody Wójta Gminy B. na skorzystania w tym okresie z urlopu wypoczynkowego, po ósme, braku wprowadzenia przez Wójta Gminy B. jakichkolwiek regulacji dotyczących sposobu przyznawania i udzielania Dyrektorowi ww. placówki urlopu wypoczynkowego, a zatem braku zmiany przyjętej przez strony niniejszego postępowania praktyki korzystania przez powoda z prawa do urlopu po wykorzystaniu przez powoda prawa do urlopu bez zgody Wójta Gminy B., po dziewiąte, przyjęcia przez strony niniejszego postępowania przez lata pracy powoda różnego sposobu zawiadamiania przez niego osoby Wójta Gminy B. o zamiarze skorzystania przez powoda z prawa do urlopu, tj. osobistego, telefonicznego, za pośrednictwem sms czy też poczty elektronicznej, po dziesiąte, nie przekazywania przez lata pracy powoda przez Wójta Gminy B. w czasie korzystania przez powoda z urlopu informacji o umieszczeniu na wniosku urlopowym adnotacji o wyrażeniu zgody na urlop, po jedenaste, umieszczania przez Wójta Gminy B. na wniosku urlopowym powoda składanym przez niego jedynie dla celów ewidencyjnych zgody na skorzystanie przez powoda z prawa do urlopu w czasie trwania urlopu, po

dwunaste, braku poinformowania powoda o nie wyrażeniu zgody przez Wójta Gminy B. na skorzystanie przez powoda z prawa do urlopu w okresie od 27 sierpnia 2018 r., do 7 września 2018 r., po trzynaste, braku rozwiązania z powodem bez wypowiedzenia stosunku pracy w związku z uprzednim nie wyrażeniem zgody przez Wójta Gminy B. na skorzystanie przez powoda z prawa do urlopu w okresie od 27 sierpnia 2018 r., do 7 września 2018 r., pomimo przysługującego mu takiego prawa, po czternaste, skierowania do Urzędu Gminy B. 18 października 2018 r., na adres e mail (...) informacji cyt. „Szanowny Panie Wójcie, uprzejmie informuję, że w dniu jutrzejszym, tj. 19 października 2018 r., będę przebywał na urlopie wypoczynkowym. W sprawach bieżących zastępować mnie będzie p. A. M.. Z poważaniem J. T.”, po piętnaste, nie podjęcia przez Wójta Gminy B. decyzji o wyrażeniu zgody czy też jej braku na skorzystanie przez powoda 19 października 2018 r., z jednodniowego prawa do urlopu, po szesnaste, zapewnienia przez powoda podczas jego jednodniowej nieobecności osoby którą go zastępowała w zakresie praw i obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w T. z 24 października 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; względnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w T. z 24 października 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty poprzez;

a) zasądzenie od pozwanego Gminnego Centrum Kultury Czytelnictwa i Sportu w B. z siedzibą w Ł. na rzecz powoda J. T. kwoty 18.900 zł, brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z odsetkami ustawowymi liczonymi od 18 grudnia 2018 r., do dnia zapłaty,

b) zasądzenie od pozwanego Gminnego Centrum Kultury Czytelnictwa i Sportu w B. z siedzibą w Ł. na rzecz powoda J. T. kwoty 2.700 zł, tytułem zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kwoty kosztów postępowania w tym kwoty kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przypisanych za drugą instancję,

A ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego Gminnego Centrum (...) w B. z siedzibą w Ł. na rzecz powoda J. T. kwoty kosztów postępowania w tym kwoty

kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przypisanych za postępowania wywołane niniejszą skargą kasacyjną.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji wydał zaskarżony wyrok przedwcześnie, bez należytego rozważenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, mających wpływ na treść rozstrzygnięcia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2021 r., I PSKP 6/21, LEX nr 3156224; postanowienie Sądu Najwyższego z 17 listopada 2020 r., III PK 212/19, LEX nr

3144403). W odniesieniu do naruszenia podstawowych obowiązków pracowników związanych ze zgłaszaniem urlopów, czy też usprawiedliwianiem nieobecności w pracy, Sąd Najwyższy wskazywał, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2020 r., III PK 203/18, LEX nr 3225095). Natomiast, brak jakiegokolwiek reakcji pracodawcy na opóźnianie się pracownika z wykonaniem obowiązku informowania o znanej pracodawcy, usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz jej przewidywanej długości nie pozwala przypisać mu rażącego niedbalstwa uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nawet gdy pracownik ten zajmuje kierownicze stanowisko (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2020 r., III PK 203/18, OSNP 2021 nr 4, poz. 39). W tym kontekście należy również zgodzić się, że nie można *a priori* przyjmować, że każdorazowo niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661). Ponadto, należy zauważyć, że jeśli naruszenia obowiązków pracowniczych trwają przez długi okres czasu lub też powtarzają się i są wiadome pracodawcy, to brak reakcji na nie może świadczyć o tym, że pracodawca, jeśli nawet nie bagatelizuje, to w każdym razie nie przywiązuje szczególnej wagi do tych uchybień. Ta okoliczność nie może zaś pozostać bez wpływu na ocenę winy pracownika w popełnieniu zarzucanych mu nagannych zachowań (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2019 r., II PK 315/17, LEX nr 2638595).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że Sąd drugiej instancji dość swobodnie i bez należytego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy przyjął ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powoda. Przy czym nie ulega wątpliwości, że powód naruszył swoje podstawowe obowiązki, udając się na urlop bez zgody pracodawcy (osoby działającej w jego imieniu). Sporne natomiast pozostaje, czy miało ono „ciężki” charakter. Sąd drugiej instancji zwrócił bowiem uwagę na fakt, że był to kolejny przypadek, gdy powód udał się na urlop bez uzyskania zgody przełożonego, przy

czym za pierwszym razem zrobił to nawet mimo odmowy przyznania urlopu. W tym kontekście należy jednak również rozważyć reakcję pracodawcy na tamtą sytuację, co Sąd drugiej instancji całkowicie pominął. W stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest bowiem jakichkolwiek ustaleń dotyczących tego, czy po wykorzystaniu urlopu, mimo odmowy jego udzielenia, w okresie od 27 sierpnia 2018 r., do 7 września 2018 r., pracodawca podjął jakiekolwiek kroki zmierzające do tego, aby zdyscyplinować powoda, czy przeprowadził z nim rozmowę, wyciągnął jakieś konsekwencje, poinformował o naganności zachowania powoda, czy też całkowicie zbagatelizował sprawę. Jeżeli bowiem pracodawca nie reaguje w żaden sposób na wykorzystanie urlopu, który został pracownikowi wprost odmówiony, to znaczy, że nie traktuje tego, jako poważnego naruszenia istotnych obowiązków przez pracownika. Nie oznacza to oczywiście, że pracodawca miał obowiązek w tamtej sytuacji rozwiązać z powodem stosunek pracy, czy zastosować odpowiedzialności porządkowej. Potencjalny brak jakiejkolwiek reakcji może jednak świadczyć o tym, że procedura udzielania urlopów w przypadku powoda ma jednak jedynie formalny charakter i nie jest szczególnie mocno egzekwowana przez stronę pozwaną. Tym bardziej zatem pracodawca nie powinien wyciągać najbardziej drastycznych konsekwencji w sytuacji, gdy pracownik skorzystał z urlopu, co do którego złożył uprzednio wniosek, ale nie otrzymał odpowiedzi pracodawcy. W tym kontekście należy również zauważyć, że w okolicznościach sprawy nie ustalono precyzyjnie, czy mimo wysłania wniosku o udzielenie urlopu drogą elektroniczną, pracodawca zapoznał się z tym wnioskiem i kiedy to nastąpiło, czy jeszcze w dniu 19 października 2018 r., czy też dopiero po skorzystaniu przez pracownika z urlopu. To także może mieć wpływ na ocenę zachowania powoda, bowiem, jak wynika z ustaleń, potrzeba skorzystania z urlopu pojawiła się nagle w dniu 18 października i wynikała z sytuacji rodzinnej powoda, a zatem mogło mu zależeć na czasie i z tego powodu wysłał wniosek urlopowy mailem, a nie w zwykłej formie na formularzu. Niemniej jednak, należało wziąć pod uwagę, że powód formalnie o urlop do pracodawcy wystąpił, co więcej, mimo jego nagłej potrzeby, zadbał o pracownika, który zastąpi go przy wykonywaniu obowiązków.

Sąd drugiej instancji powinien również dokonać ustaleń i rozważyć, jaki charakter miał wniosek o urlop złożony drogą elektroniczną 18 października 2018 r.

W szczególności należałoby rozważyć, czy nie był to wniosek o udzielenie urlopu na żądanie. W orzecznictwie wskazuje się, że nie ma znaczenia sama forma zgłoszenia żądania pracodawcy przez pracownika woli korzystania z urlopu na podstawie art. 167² k.p. Żądanie takie może być zgłoszone także, np. faksem skierowanym do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2013 r., SNO 29/13, LEX nr 1393802). Oczywiście, zgodzić się należy, że 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36), Niemniej jednak, pracodawca jest związany wnioskiem pracownika, który powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 346). Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 167² k.p., musi być rozumiany jako konieczność uwzględnienia wniosku pracownika co do terminu, w którym ma być wykorzystana określona tam część urlopu, ale pod warunkiem, że udzielenie w tym czasie urlopu wypoczynkowego jest prawnie dopuszczalne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., III PK 26/06, LEX nr 551013). Stąd też ustalenie, że wniosek powoda o udzielenie mu urlopu 19 października 2018 r. miał charakter wniosku o udzielenie urlopu na żądanie również może mieć wpływ na ocenę zachowania powoda. Składając bowiem wniosek o urlop na żądanie w dniu poprzedzającym dzień urlopu, mógł on liczyć na to, że pracodawca odniesie się do tego wniosku przed godziną rozpoczęcia pracy przez powoda, a jako, że pracodawca jest, co do zasady, zobowiązany udzielić urlopu na żądanie, to rozpatrzy ten wniosek pozytywnie.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy powinien dokonać ustaleń na wskazane powyżej okoliczności i rozważyć zachowanie powoda również w ich kontekście, dopiero wówczas bowiem będzie możliwe dokonanie oceny, czy

naruszenie obowiązków przez powoda miało charakter ciężki i kwalifikowało się jako podstawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.