



Sygn. akt II PK 84/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa V. Spółka Akcyjna z siedzibą w K.
przeciwko A. J.

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego
rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia
oraz w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko V. Spółka Akcyjna z siedzibą w K.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika w
trybie art. 55 Kodeksu pracy i o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 20
sierpnia 2013 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2013 r. oddalił apelację strony powodowej (pozwanej wzajemnej) od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 21 lutego 2013 r., którym oddalono powództwo główne o zasądzenie od pozwanej (powódki wzajemnej) A. J. na rzecz powódki (pozwanej wzajemnej) V. S.A. w K. kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzono od powódki (pozwanej wzajemnej) na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 30.000 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami.

Sąd drugiej instancji przyjął za własne poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi pozwana (powódka wzajemna) była zatrudniona w V. S.A. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora do spraw korporacyjnych ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł. Z aneksu do umowy o pracę, zawartego w dniu 27 czerwca 2008 r., wynikało, że w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę (poza rozwiązaniem tej umowy przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 k.p. oraz wypowiedzeniem jej przez pracownika z przyczyn innych niż określone w art. 55 k.p.), pracownik będzie miał prawo do odprawy pieniężnej w wysokości wynagrodzenia zasadniczego za okres 6 miesięcy. Pozwana (powódka wzajemna) w okresie od 25 kwietnia 2009 r. do 11 września 2009 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a w okresie od 14 września 2009 r. do 12 marca 2010 r. korzystała ze zwolnień lekarskich oraz zasiłku opiekuńczego. W dniu 2 marca 2010 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 60 dni (34 dni urlopu zaległego i 26 dni urlopu bieżącego) w terminie od 17 marca 2010 r. do 11 czerwca 2010 r. Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie jej urlopu wypoczynkowego i wezwał ją do stawienia się w pracy w dniu 17 marca 2010 r. w biurze Spółki w W., o czym poinformował pracownicę e-mailem z 16 marca 2010 r.

Od 17 marca 2010 r. do 23 kwietnia 2010 r. pozwana (powódka wzajemna) przebywała na zwolnieniach lekarskich, od 26 kwietnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. korzystała z urlopu wychowawczego, od 3 stycznia 2011 r. do 14 stycznia 2011 r. wykorzystywała zasiłek opiekuńczy na dziecko, od 17 stycznia 2011 r. do 28 stycznia 2011 r. ponownie przebywała na zwolnieniach lekarskich, a od 31 stycznia 2011 r. do 4 marca 2011 r. korzystała z zasiłku opiekuńskiego na dziecko. Dnia 25 lutego 2011 r. pozwana (powódka wzajemna) złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 60 dni (43 dni urlopu zaległego i 26 dni urlopu bieżącego) w okresie od 7 marca 2011 r. do 13 czerwca 2011 r. Pismem z dnia 1 marca 2011 r. powódka (pozwana wzajemna) poinformowała ją, że nie wyraża zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego we wskazanym terminie i wezwła pozwaną (powódkę wzajemną) do stawienia się w pracy w dniu 7 marca 2011 r. w biurze Spółki w W., jednakże w okresie od 5 marca 2011 r. do 30 września 2011 r. pracownica zdecydowała się korzystać z urlopu wychowawczego.

Dnia 16 września 2011 r. pozwana (powódka wzajemna) ponownie złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 56 dni (8 dni za rok 2008, 26 dni za rok 2009, 9 dni za rok 2010, 13 dni za rok 2011) w terminie od 3 października 2011 r. do 21 grudnia 2011 r. Pismem z dnia 28 września 2011 r. została poinformowana przez pracodawcę, że nie wyraża zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego we wskazanym terminie i wzywa ją do stawienia się w pracy w dniu 3 października 2011 r. w biurze Spółki w W.. Pozwana (powódka wzajemna) stawiała się w pracy w tym dniu i wówczas wskazano jej, że termin kontrolnego badania lekarskiego został ustalony na 14 października 2011 r., z tym że mógł być przyspieszony o 2 lub 3 dni. W okresie od 4 października 2011 r. do 7 października 2011 r. pozwana (powódka wzajemna) korzystała z zasiłku opiekuńskiego na dziecko, zaś od 10 października 2011 r. do 26 października 2011 r. przebywała na urlopie wychowawczym.

Oświadczeniem z dnia 24 października 2011 r. (odebrany przez pracodawcę 26 października 2011 r.) pozwana (powódka wzajemna) rozwiązała z powódką (pozwaną wzajemną) stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazując ciężkie naruszenie

przez powódkę (pозwaną wzajemną) obowiązków pracodawcy, polegające na kolejnych odmowach udzielenia jej zaległego urlopu wypoczynkowego.

Sąd odwoławczy zaakceptował też ocenę prawną tego stanu faktycznego, dokonaną przez Sąd Rejonowy, podnosząc w szczególności, że obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Odmowa udzielenia tego urlopu, bez podania racjonalnej przyczyny oraz bez wskazania alternatywnego do wnioskowanego przez pracownika terminu urlopu, jest naruszeniem praw pracownika. W tym kontekście, w ocenie Sądu Okręgowego, nie mają znaczenia twierdzenia powódki (pозwanej wzajemnej), że pracodawca nie miał obowiązku udzielenia pозwanej (powódce wzajemnej) urlopu, bowiem nie miał on nastąpić bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Jednocześnie Sąd ten uznał jednak, że trafne było stanowisko Sądu pierwszej instancji, wskazujące na to, iż pозwana (powódka wzajemna) wnioskowała o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim w rozumieniu art. 163 k.p. Skoro bowiem pracownica po zakończeniu urlopu macierzyńskiego przebywała na zwolnieniach lekarskich oraz korzystała z zasiłku opiekuńczego, to urlop wypoczynkowy mogła rozpocząć dopiero po ustaniu niezdolności do pracy. Doszło zatem do naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, o którym mowa w art. 163 k.p., a nadto do naruszenia innego podstawowego obowiązku, jakim jest obowiązek corocznego udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, bowiem powódka (pозwana wzajemna) trzykrotnie odmówiła pозwanej (powódce wzajemnej) udzielenia urlopu wypoczynkowego bez wskazania przyczyn odmowy, jak również bez podania alternatywnego terminu wykorzystania urlopu, podczas gdy „sytuacja, w której pracodawca odmawia pracownikowi urlopu wypoczynkowego wymaga szczególnego uzasadnienia”, a nadto „pracodawca obowiązany jest podać pracownikowi inny niż wnioskowany termin udzielenia urlopu wypoczynkowego oraz poinformować o przyczynach tego stanu rzeczy”.

Z uwagi na uznanie za prawidłowe wszystkich rozważań prawnych Sądu Rejonowego, należy stwierdzić, że Sąd odwoławczy, choć wyraźnie tego nie wyartykułował w motywach wyroku, zaakceptował też stanowisko Sądu pierwszej instancji, że przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich (po trwającej powyżej 30 dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do jej świadczenia) nie jest

niezbędnym warunkiem rozpoczęcia przez pracownika urlopu wypoczynkowego, bowiem „nieprzeprowadzenie takich badań nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego”.

Konsekwencją uznania, że powódka (pozwana wzajemna), odmawiając pozwanej (powódce wzajemnej) trzykrotnie udzielenia urlopu wypoczynkowego, naruszyła ciężko podstawowe obowiązki pracodawcy, było stwierdzenie braku podstaw do uwzględnienia powództwa głównego o zasądzenie od pozwanej (powódki wzajemnej) odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61¹ k.p.) oraz konieczność uwzględnienia powództwa wzajemnego o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) oraz o odprawę pieniężną (aneks do umowy o pracę).

Powódka (pozwana wzajemna) wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 378 § 1 k.p.c., co polegało na nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji sprawy w granicach apelacji, przez pominięcie rozważenia podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 229 § 2 i 4 w związku z art. 165 k.p.,
2. art. 163 § 3 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że powódka (pozwana wzajemna) dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, nie udzielając pozwanej (powódce wzajemnej) urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, podczas gdy w niniejszej sprawie nie zostały zrealizowane przesłanki wynikające z art. 163 § 3 k.p., w szczególności, w okresie pomiędzy urlopem macierzyńskim a złożeniem wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego pozwana (powódka wzajemna) przebywała na zwolnieniu chorobowym i korzystała z zasiłku opiekuńczego,
3. art. 229 § 2 i 4 k.p. w związku z art. 165 k.p., przez ich niezastosowanie i nieprawidłowe ustalenie, że powódka (pozwana wzajemna) obowiązania była do udzielenia pozwanej (powódce wzajemnej) urlopu wypoczynkowego, podczas gdy przed złożeniem wniosku o urlop pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby trwającej powyżej

30 dni, wobec czego w świetle przytoczonych przepisów udzielenie przez pracodawcę urlopu, bez poddania się przez pozwaną (powódkę wzajemną) badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, było niedopuszczalne,

1. art. 163 § 1 k.p. w związku z art. 152 § 1 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na bezpodstawnym przyjęciu, że nieudzielenie przez powódkę (pozwaną wzajemną) urlopu pozwanej (powódce wzajemnej) we wskazanym terminie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, w wyniku czego zachodziły zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. podstawy zakończenia przez pozwaną (powódkę wzajemną) stosunku pracy z winy pracodawcy, podczas gdy z okoliczności sprawy wyraźnie wynika, że w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki wynikające z tego przepisu,
2. art. 61¹ k.p., przez jego niezastosowanie, pomimo tego, że w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., co miało miejsce w niniejszej sprawie, pracodawcy przysługuje odszkodowanie.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od pozwanej (powódki wzajemnej) na rzecz skarżącej kosztów postępowania przed Sądami obu instancji oraz w postępowaniu kasacyjnym.

Pozwana (powódka wzajemna) w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i o zasądzenie od powódki (pozwaney wzajemnej) na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Dalszą sankcją wskazanego naruszenia obowiązków przez pracodawcę jest przysługujące pracownikowi w takim przypadku odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127).

Nie można kwestionować, że pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, gdyż prawo to - bez możliwości zrzeczenia się go - zostało wpisane do art. 152 k.p., a także potraktowane szerzej - jako prawo do wypoczynku i ujęte w katalogu podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 k.p.). Nie ulega jednak wątpliwości, że korzystanie z tego prawa dotyczy spraw związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy i jego organizacją, dlatego art. 163 § 1 k.p. stanowi o tym, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który z kolei powinien być tak ustalony, by uwzględniał wnioski pracowników co do czasu urlopu i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracownik nie może zatem korzystać z przysługującego mu prawa w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy. W pojęciu „udzielenie urlopu” mieści się bowiem element decyzji, przyzwolenia pracodawcy na urlop. Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może więc nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 15 marca 2001 r.,

I PKN 306/00, OSNP 2002 nr 24, poz.591 i z 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNP 1999 nr 24, poz. 788).

Z art. 163 § 3 k.p. wynika, że na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 163 § 1 k.p., w myśl której przy ustalaniu planu urlopów (w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową) pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Regulacja ta oznacza, że pracodawca co do zasady nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu, jest jednak związany takim wnioskiem, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 336).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że niedopuszczalne jest wyrażenie zgody przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy w okresie niezdolności do pracy. Z przepisów prawa pracy wynika bowiem, że niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego. Przepis art. 165 k.p. niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, zaś sformułowanie zawarte w art. 166 k.p. o niewykorzystaniu części urlopu w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Tego rodzaju regulacja prawna jest w sposób oczywisty związana z celem urlopu, który jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. Niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, LEX nr 551013, a także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113). Nie ma więc podstaw, aby twierdzić, że urlopu wypoczynkowego w sytuacji

opisanej w art. 163 § 3 k.p. pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi także w sytuacji, w której udzielenie urlopu wypoczynkowego jest prawnie nieskuteczne, a taką jest niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby. Tym samym obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 163 § 3 k.p., musi być rozumiany jako konieczność uwzględnienia wniosku pracownika co do terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego, ale pod warunkiem, że udzielenie w tym czasie urlopu wypoczynkowego jest prawnie dopuszczalne. Niezależnie zatem od tego, czy można uznać, że urlop wypoczynkowy, o który wnioskowała pozwana (powódka wzajemna) na okres od 17 marca 2010 r., przypadał bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (w związku z tym, że po urlopie macierzyńskim korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego i zasiłku opiekuńczego), nieuprawnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, iż zgłoszenie przez nią żądania udzielenia tego urlopu wymuszało konieczność uwzględnienia przez pracodawcę takiego wniosku. W stanie faktycznym ustalonym w tej sprawie nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że pozwana (powódka wzajemna) była niezdolna do pracy z powodu choroby od 17 marca 2010 r. do 23 kwietnia 2010 r., a więc od początku okresu, w którym miał przypadać wnioskowany przez nią urlop wypoczynkowy. W takiej sytuacji bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy pozostaje okoliczność przyczyn, dla których pracodawca nie udzielił pozwanej (powódce wzajemnej) urlopu w tym okresie. Fakt jej niezdolności do pracy uniemożliwiał bowiem udzielenie urlopu wypoczynkowego we wskazanym przez nią terminie. Skoro zaś taki urlop nie mógł być w żadnych okolicznościach skutecznie pozwanej (powódce wzajemnej) udzielony, to rozpoznanie przyczyn, dla których pracodawca odmówił uwzględnienia wniosku pracownicy, czyli zarówno okoliczności dotyczących bezpośredniego przypadania tego urlopu po urlopie macierzyńskim, jak i konieczności poddania się przez nią kontrolnym badaniom lekarskim stosownie do treści art. 229 § 2 k.p., nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy. W takiej sytuacji brak jest bowiem podstaw do stwierdzenia, że powódka (pozwana wzajemna), odmawiając zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego w tym terminie, naruszyła jakiegokolwiek przepisy prawa pracy, w szczególności art. 163 § 3 k.p., a tym samym nie można uznać, że takim zachowaniem pracodawca w ogóle naruszył swoje podstawowe obowiązki wobec

pracownika, w związku z czym rozważania odnośnie do kwalifikacji odmowy wyrażenia zgody na udzielenie tego urlopu w kategoriach ciężkiego naruszenia takich obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. są bezprzedmiotowe.

W aktualnym stanie sprawy nie poddaje się zaś kontroli kasacyjnej, czy odmawiając uwzględnienia dwóch kolejnych wniosków pozwanej (powódki wzajemnej) o udzielenie urlopu pracodawca naruszył ciężko swoje obowiązki wobec pracownika. Nie budzi wątpliwości, że żaden z tych okresów, na które pozwana (powódka wzajemna) wnioskowała o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, nie przypadał bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, bo dzieliły je od zakończenia urlopu macierzyńskiego nie tylko okresy niezdolności do pracy i korzystania z zasiłku opiekuńczego, ale i okresy urlopu wychowawczego. Jak już zaś powiedziano, pracodawca co do zasady nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu. Z żadnych przepisów prawa pracy nie wynika też, że jak to ujął Sąd Okręgowy, „sytuacja, w której pracodawca odmawia pracownikowi urlopu wypoczynkowego wymaga szczególnego uzasadnienia”, a nadto „pracodawca obowiązany jest podać pracownikowi inny niż wnioskowany termin udzielenia urlopu wypoczynkowego oraz poinformować o przyczynach tego stanu rzeczy”. Z samego faktu, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego (art. 152 § 1 k.p.) nie wynika, że powódka (pozwana wzajemna), odmawiając zgody na udzielenie pozwanej (powódce wzajemnej) urlopu wypoczynkowego na okresy od 7 marca 2011 r. do 13 czerwca 2011 r. i od 3 października 2011 r. do 21 grudnia 2011 r., ciężko naruszyła swoje obowiązki wobec pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127; z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr

737372.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz jednoznacznie wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw (wypowiedzieć umowę o pracę, zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy). Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 k.p., dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; z 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 121; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173).

Oceniając „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę obowiązku udzielenia pracownikowi corocznego urlopu wypoczynkowego należy więc, przy uwzględnieniu, że jak wskazano wyżej, nie ma on co do zasady obowiązku udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika, nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy odmowa udzielenia urlopu stanowiła realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu

pracownika, w szczególności, czy nie spowodowała ona zagrożenia dla procesu pracy z powodu przede wszystkim braku regeneracji sił pracownika, która to regeneracja jest podstawowym celem przerwy w świadczeniu pracy w postaci urlopu wypoczynkowego. W tym kontekście Sąd Okręgowy winien poddać ocenie okoliczności faktyczne tej sprawy, z których wynika, że pozwana (powódka wzajemna) od zakończenia urlopu macierzyńskiego (11 września 2011 r.) nie świadczyła pracy, unikając stawienia się w miejscu pracy na wezwanie pracodawcy i przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich (nawet po ich ustaleniu na dzień 14 października 2011 r.) i w efekcie składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (co zgodnie z aneksem do umowy o pracę uprawniało ją do odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę). Dodać do tego trzeba, że o ile w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że pracownik rozpoczynający urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, nie ma obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 20 marca 2008 r., II PK 214/07, LEX nr 411087 i 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113), to nie budzi wątpliwości, że pracownik stawiający się do pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, na które zostanie skierowany przez pracodawcę w trybie art. 229 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94). Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika zaś, że pozwana (powódka wzajemna) choć stawiała się w pracy w dniu 3 października 2011 r., nie przeprowadziła kontrolnych badań lekarskich, na które została skierowana, co powinno być ocenione w kontekście odmowy udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, poczynając od 3 października 2011 r., jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy. Biorąc dodatkowo pod uwagę, że prawo do urlopu wypoczynkowego należy rozumieć jako przysługujące pracownikowi uprawnienie do przerwy w świadczeniu pracy, do realizacji którego to prawa powódka (pozwana wzajemna) przywiązywała dużą wagę, bowiem jak ustalono w sprawie „pilnowała tego, aby pracownicy wykorzystywali urlopy na bieżąco. W tym celu wysyłała monity przypominające o obowiązku wykorzystania urlopów”, należało ocenić, czy

odmowa udzielenia pozwanej (powódce wzajemnej) omawianych urlopów może być uznana za naruszenie obowiązków pracodawcy, a jeżeli tak, czy było to naruszenie z winy umyślnej lub na skutek rażącego niedbalstwa oraz czy stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu pracownika, co łącznie przesądza o zasadności lub niezasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., determinując sposób rozpoznania tak powództwa głównego o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ k.p., jak i powództwa wzajemnego o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz o odprawę pieniężną na podstawie aneksu do umowy o pracę.

Nierozważenie w wystarczająco wnikliwy sposób, czy w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy doszło do naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika w sposób ciężki, z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, z istotnym naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), biorąc pod uwagę opisany w części początkowej rozważań brak możliwości uznania, że powódka (pozwana wzajemna) naruszyła art. 163 § 3 k.p., stanowiło podstawę do uwzględnienia skargi kasacyjnej i uchylenia zaskarżonego wyroku po myśli art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.