



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. R.

przeciwko D. S.A. w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 12 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.

z dnia 8 kwietnia 2021 r., sygn. akt V Pa 8/21,

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

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 28 grudnia 2020 r. Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanego D. S.A. w B. na rzecz powoda J. R. kwotę 33.713,94 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 720 zł tytułem kosztów

zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w B.) kwotę 1.686 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony (pkt III) oraz wyrokowi nadał w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.237,98 zł (pkt IV).

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę od 30 września 2015 r. na czas nieokreślony; ostatnio na stanowisku glazurnika wiodącego. W strukturze pracodawcy pełnienie tej funkcji oznaczało wyposażenie pracownika w samochód służbowy i telefon służbowy, a także powierzenie mu narzędzi. W dwuosobowych zespołach do zadań glazurnika wiodącego należało również dowożenie współpracownika do pracy. W łączącej strony umowie o pracę wskazano, że miejscem wykonywania pracy jest siedziba pozwanego w B. oraz budowy realizowane w kraju i za granicą. Dokładne adresy realizacji zadań wynikały z przyjętego u pracodawcy zbiorczego harmonogramu montażu domów i były podawane do wiadomości pracowników na co najmniej tydzień przed przystąpieniem do pracy na danej budowie, chyba że dochowanie tego terminu byłoby niemożliwe z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Powód w marcu 2020 r. świadczył pracę na budowie w Niemczech. W tym czasie w Polsce na podstawie § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 491), został ogłoszony stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Powołane rozporządzenie w § 2 ust. 2 na osoby przekraczające granicę państwową w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nakładało obowiązek odbycia kwarantanny trwającej 14 dni licząc od dnia następującego po przekroczeniu tej granicy. We wskazanym okresie doszło również do zmian w funkcjonowaniu pozwanej spółki. Zarząd D. S.A. w dniu 17 marca 2020 r. wydał zarządzenie nr 4/2020 w sprawie postępowania w obliczu zagrożenia epidemiologicznego. Zgodnie z § 5 ust. 1 w/w zarządzenia z uwagi na zagrożenie wirusem pracownicy brygad powracających z budów wraz z pracownikami nadzoru budów prowadzonych w kraju i za granicą proszeni byli o załatwianie wszelkich spraw, w szczególności kadrowych, płacowych, logistycznych, związanych z obsadą budów

- drogą elektroniczną lub telefonicznie. Ponadto, pracownicy ci powinni składać wnioski urlopowe przez sms, e-mail, listownie z podaniem imienia i nazwiska oraz dat wnioskowanego urlopu. Zarządzenie to zostało rozesłane pracownikom pozwanego na adresy ich służbowych poczty elektronicznych; otrzymał je również powód.

Powód po zakończeniu pracy w Niemczech powrócił do Polski i w okresie od 2 kwietnia 2020 r. do 15 kwietnia 2020 r. został objęty obowiązkową kwarantanną. Oświadczenie o odbywaniu kwarantanny powód przesłał pozwanemu pocztą po jej zakończeniu w dniu 16 kwietnia 2020 r. Po zakończeniu okresu kwarantanny powód nie stawiał się w pracy. Jak wyjaśnił, korzystał wówczas z urlopu bezpłatnego; nie złożył jednak stosownego wniosku o udzielenie urlopu. W czasie nieobecności w pracy kilkakrotnie kontaktował się z pracodawcą.

Pracownica pozwanej spółki 22 kwietnia 2020 r. wysłała do powoda sms i e-mail, w których poinformowała go o planowanej w okresie od 30 kwietnia 2020 r. do 8 maja 2020 r. pracy w Niemczech na budowie 15178-DE - Brandtner. Powód miał poinformować o wyjeździe drugiego z glazurników – K. N. Po otrzymaniu wiadomości powód skontaktował się z w/w współpracownikiem. Powiadomił go wówczas, że nie zamierza wyjeżdżać. K. N. przekazał tę informację pracodawcy. Pracownica pozwanego w dniu 23 kwietnia 2020 r. skontaktowała się z powodem. J. R. potwierdził wtedy brak gotowości do świadczenia pracy, nie wskazał jednak terminu powrotu do wykonywania obowiązków służbowych. W związku z odmową wyjazdu przez powoda, pracownicy D. S.A. musieli przeorganizować harmonogram pracy. Sprowadzało się to w szczególności do konieczności oddelegowania do pracy w Niemczech innego glazurnika wiodącego. Z uwagi na liczne w tym czasie absencje, realizacja tego zadania była znacznie utrudniona. Ponadto, niezbędne były zmiany rezerwacji noclegów. Od 23 kwietnia 2020 r. strony nie kontaktowały się ze sobą.

W dniu 8 maja 2020 r. powód odebrał oświadczenie D. S.A. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz w § 23 obowiązującego u pozwanego Regulaminu pracy. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 16 kwietnia 2020 r. oraz na niestawieniu się w pracy w dniu 30 kwietnia

2020 r. na budowie 15178-DE-Brandtner. W oświadczeniu zawarto informację, iż do dnia jego sporządzenia powód w żaden sposób nieobecności w pracy nie usprawiedliwił. Pozwany w działaniu pracownika dopatrzył się złej woli w respektowaniu przepisów prawa pracy i rażącego niedbalstwa względem pracodawcy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków wynika, że w D. S.A. nie funkcjonowały rygorystyczne zasady wnioskowania o urlop i udzielania urlopu, a pracownicy pozwanego nie składali wniosków o udzielenie urlopu przed jego rozpoczęciem. Cała procedura, do czasu ogłoszenia stanu epidemii, polegała faktycznie na zgłoszeniu pracodawcy w dowolnej formie nieobecności w pracy, co było następnie uwzględniane w harmonogramie przez dział planowania budów. Pracownicy deklarowali tylko datę gotowości do pracy, czyli do kolejnego wyjazdu, a dział planowania budów starał się dostosować terminy tych wyjazdów do potrzeb pracodawcy i pracowników. Deklarowana data gotowości do pracy była przy tym potwierdzana. Informacje o wyjeździe pracownicy otrzymywali na kilka dni przed realizacją zadania.

W czasie, gdy pracownicy pracy nie świadczyli, wykorzystywali urlopy wypoczynkowe lub udzielano im urlopów bezpłatnych. Udzielanie urlopu nie było jednak procesem sformalizowanym. Jak już wspomniano, procedura ta opierała się na deklaracjach pracowników, pisemnych wniosków urlopowych nie składano. Zdarzało się, że czynności tych dokonywali pod koniec roku kalendarzowego i obejmowały one cały rok. Istotnym jest, że zmiany terminu wyjazdu, a w konsekwencji przedłużanie absencji w pracy, były możliwe, mimo iż czasem problematyczne dla pracodawcy ze względu na już ustalony plan prac oraz zarezerwowane noclegi. Chociaż to dział kadr zajmował się sprawami pracowniczymi, w tym urlopami, to jednak możliwość skorzystania z urlopu uzależniona była od decyzji działu planowania budów; w efekcie to z pracownikami tego działu uzgadniano urlopy, a dział kadr wykonywał tylko czynności „techniczne” polegające na uzupełnianiu formalności.

Zmiany w zakresie udzielania urlopów wprowadzono zarządzeniem nr 4/2020 Zarządu D. S.A. z dnia 17 marca 2020 r.+ w sprawie postępowania w obliczu

zagrożenia epidemiologicznego. Niewątpliwie, zarządzenie to regulowało również prawa i obowiązki powoda, skoro zawierając umowę o pracę zobowiązywał się on m. in. do przestrzegania regulaminu pracy, zarządzeń i procedur pracodawcy (§ 5 umowy o pracę). Niemniej jednak ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego nie wynika, by pracowników D. S.A. dokładnie zapoznano z jego treścią. Akt ten został wprawdzie udostępniony pracownikom, ale tylko tym, którzy posiadali służbowe skrzynki e-mail, a nadto pracodawca nie weryfikował jego znajomości. Nie odbyło się też żadne szkolenie mające na celu zaznajomienie pracowników z nowymi przepisami. W tej sytuacji pozwany winien mieć na względzie to, że pracownicy przejrzą dokument tylko pobieżnie lub nawet w ogóle go nie przeczytają. Zaznaczyć należy, że nawet podczas rozmów telefonicznych z powodem nie wspomniano o nowym wymogu zachowania specjalnej formy wniosku urlopowego. Pomimo więc wprowadzenia zmian w organizacji zakładu pracy, pozwany nie kładł nacisku na zapoznanie się z tymi zmianami, co musiało skutkować tym, że pracownicy finalnie nie zastosują się do nich.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zarządzenie nr 4/2020 Zarządu D. S.A. zostało spisane językiem specjalistycznym, wobec czego dokument ten mógł być dla pracowników budowlanych niejasny i nieczytelny. Przepis § 5 ust. 1 powołanego zarządzenia nie był restrykcyjny, gdyż użyto w nim zwrotu „pracownicy powinni składać wnioski urlopowe...”, nie zaś, że mają taki obowiązek. „Powinność” oznacza zachowanie pożądane czy zalecane, a nie zobowiązanie czy wymóg. W konsekwencji, powołaną regulację należy interpretować na korzyść pracownika, jeśli ten pomimo wprowadzenia zmian organizacyjnych stosowałby dotychczasową praktykę.

Chociaż pozwany zarzucał powodowi nieusprawiedliwioną nieobecność od dnia 16 kwietnia 2020 r., to jednak nie wykazywał zainteresowania tą absencją - nie próbował się z J. R. kontaktować chociażby w sprawie zwrotu samochodu służbowego, z którego powód wtedy korzystał. Co więcej, powoda powiadomiono możliwości wyjazdu na kolejną budowę. W rezultacie, nie sposób przyjąć, że ta nieobecność J. R. nie została zaakceptowana przez pracodawcę. Jeżeli bowiem o pojazd służbowy nie pytano i sporządzono harmonogram prac, w którym powód

został uwzględniony, to zaistniały przesłanki do uznania, że D. S.A. faktycznie dni wolnych J. R. udzielił, bez względu na podstawę prawną tej zgody.

Zaznaczenia przy tym wymaga, że w marcu i kwietniu 2020 r. z uwagi na pandemię oraz nieznane wtedy jeszcze przebieg i następstwa nowej choroby wielu pracowników w ogóle nie zadeklarowało daty powrotu do pracy. Ze względu na konieczność poznania planów pracowników kontaktowano się z każdym z nich, a pracodawca szanował podjęte decyzje. Finalnie, chociaż pozwany co do zasady uwzględniał stanowiska pracowników, to w przypadku powoda postanowił rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, a więc w sposób najbardziej dla pracownika dotkliwy. To odmienne potraktowanie poszczególnych pracowników świadczy zaś o pewnej niekonsekwencji pozwanego. W ocenie Sądu w rozpatrywanej sprawie pracodawca skupił się na skutkach odmowy wyjazdu i powstałych trudnościach, nie przeanalizował natomiast wszystkich okoliczności związanych z nieobecnością w pracy, którą wskazał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Powód po zgłoszeniu działowi planowania budów nieobecności mógł być przekonany o prawidłowości swojego postępowania. Niewłaściwa forma wniosku o udzielenie urlopu nie jest zaś ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko taki zarzut można było J. R. postawić. W konsekwencji, rozwiązanie z nim umowy o pracę Sąd uznał za nieuzasadnione. W chwili rozwiązania stosunku pracy okres zatrudnienia powoda u pozwanego wynosił ponad trzy lata, stąd w jego przypadku okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Wobec powyższego, na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 33.713,94 zł stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W wyroku z dnia 8 kwietnia 2021 r., sygn. akt V Pa 8/21, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu Rejonowego z dnia 28 grudnia 2020 r., sygn. akt VI P 197/20, oddalając powództwo.

Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji – oceniając materiał dowodowy sprawy – wyciągnął nieprawidłowe wnioski w przedmiocie oceny przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego w przypadku powoda zostały spełnione trzy elementy mieszczące się w pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego) - brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy od 29 kwietnia 2020 r. i niestawienie się do pracy na wskazany termin 29 kwietnia 2020 r.; 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy - narażenie pracodawcy na szkodę w związku z zadeklarowaniem wyjazdu do pracy, z którego powód następnie się wycofał; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo - powód otrzymał do wiadomości wprowadzone przez pozwanego zmiany w sposobie usprawiedliwiania nieobecności, z którymi mógł i powinien się zapoznać, a brak zapoznania się lub niezastosowanie się do wspomnianego zarządzenia świadczy o umyślnym lub wynikającym co najmniej z rażącego niedbalstwa naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie było niezasadne, gdyż łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a podane przez pracodawcę przyczyny były konkretne i prawdziwe.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w istotnym interesie pracodawcy leży przestrzeganie przez pracowników nałożonych na nich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. Do powinności tych należy m. in. przestrzeganie regulaminu pracy jako wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zarząd D. S. A. w dniu 17 marca 2020 r. wydał zarządzenie nr 4/2020 w sprawie postępowania w obliczu zagrożenia epidemiologicznego. Pozwany wysłał powyższe zarządzenie na służbową skrzynkę mailową powoda, którego obowiązkiem było zapoznanie się z udostępnionymi dokumentami i stosowanie się do nich. Powód, pomimo posiadania służbowej skrzynki mailowej, nie znał w/w zarządzenia. Pracodawca jest uprawniony oczekiwać zapoznania się z wewnętrznym prawem przez niego wprowadzanym i wyciągać konsekwencje, gdy pracownik tego nie robi. Powód posiadając dostęp do służbowej skrzynki mailowej, otrzymywał wprowadzane zarządzenia i inne ważne informacje dotyczące m. in. pracy w reżimie sanitarnym. Jego obowiązkiem było zapoznanie się

z nimi i przekazanie ich podległym pracownikom. Powód zajmował stanowisko glazurnika wiodącego, nadzorującego pracę podległych pracowników. Z materiału dowodowego nie wynika, że powód miał lub mógłby mieć problemy ze zrozumieniem wydawanych przez pracodawcę przepisów. Brak zapoznania się przez powoda z zarządzeniem nr 4/2020 świadczy nie tylko o niewypełnieniu obowiązku względem pracodawcy, ale również wobec podległych pracowników. Powód zachowując się w ten sposób dopuścił się czynu, który należało zakwalifikować jako popełniony z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Powód zgłosił się do wyjazdu do pracy wskazując datę po 29 kwietnia 2020 r. Pozwany w dniu 23 kwietnia 2020 r. skontaktował się z powodem. J. R. potwierdził wówczas brak gotowości do świadczenia pracy, nie wskazał jednak terminu powrotu do wykonywania obowiązków służbowych. Według Sądu drugiej instancji pracownik korzystający z urlopu powinien określić jego początek i koniec. Nie można mówić, że pracownik przebywa na urlopie, jeżeli data jego powrotu jest nieznana. Powód po 29 kwietnia 2020 r. nie kontaktował się z pracodawcą. Nie zawiadomił o dalszej nieobecności ani o przewidywanym okresie jej trwania. Nie usprawiedliwił się ani nie podjął żadnej próby kontaktu aż do otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 8 maja 2020 r. Nie można uznać, że nieobecność powoda w pracy po dniu 29 kwietnia 2020 r. była usprawiedliwiona. Brak usprawiedliwienia nieobecności powoda w tym okresie, który mieści się w terminie wskazanym w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, spełnia warunki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Złożenie wniosku urlopowego jest bowiem warunkiem koniecznym skorzystania z urlopu. Niewątpliwie na pracowniku spoczywa obowiązek usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz kontaktu z pracodawcą. Wobec tego, że powód zadeklarował wyjazd do pracy na 29 kwietnia 2020 r. dział planowania brygad pozwanego uwzględnił pracownika w harmonogramie. Przewidując dla powoda wyjazd na budowę nieuzasadnione było odbieranie mu auta służbowego, którym miał do pracy pojechać, zabierając ze sobą narzędzia oraz podwładnych. Powód miał podpisaną umowę powierzenia samochodu, za który odpowiadał, tym samym pozostawienie auta pod jego opieką było racjonalne. Powód – zatrudniony u pozwanego od 30 września 2015 r. – musiał wiedzieć o obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i składania wniosków w dziale kadr pozwanego. Pozwany akceptuje

sytuacje, w których pracownicy nie mogą wyjechać do pracy. Oczekuje się jednak usprawiedliwiania nieobecności, zgłoszenia możliwej daty wyjazdu, czy utrzymywania kontaktu z pracodawcą. W sytuacji powoda zabrakło każdego z tych elementów.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucił naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przypisaniu skarżącemu bezprawności zachowania w niestawieniu się do pracy w dniu 29 kwietnia 2020 r. i uznaniu, że brak złożenia przez skarżącego wniosku urlopowego w formie pisemnej stanowi uchybienie obowiązkom skarżącego w sposób ciężki, podczas gdy skarżący zgodnie z wieloletnią praktyką obowiązującą w D. S.A. oraz zgodnie z zasadami dotyczącymi organizacji pracy u pracodawcy poinformował pozwanego o niestawieniu w pracy w dniu 30 kwietnia 2020 r., pozwany akceptował ten fakt mimo niezłożenia formalnego wniosku urlopowego, zatem skarżący nie mógł przypuszczać lub przewidywać, że jego niestawienie w pracy może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, nadto przeszkodą w złożeniu formalnego wniosku urlopowego przez skarżącego był brak możliwości określenia daty końcowej urlopu bezpłatnego, gdyż data ta uzależniona była od poinformowania go przez pozwanego o dacie rozpoczęcia następnej budowy w Niemczech.

Skarżący wniósł o: 1) uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, według norm prawem przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty; 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

W zaskarżonym wyroku nie uwzględniono relewantnych okoliczności dotyczących organizacji wypoczynku pracowników pozwanej spółki po powrocie z pracy na zagranicznych budowach ani gwałtownie zmieniającej się sytuacji gospodarczo-epidemiologicznej w okresie zarzucanego powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, czyli w marcu i w kwietniu 2020 r.

Sąd Okręgowy zanegował stanowisko Sądu pierwszej instancji o wadliwym rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy od dnia 16 kwietnia 2020 r. oraz na niestawieniu się w pracy w dniu 30 kwietnia 2020 r. ze względu na brak wniosku o urlop). W tym kontekście należy wskazać, że zgodnie z art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku nie wynika, czy w pozwanej spółce był sporządzony plan urlopu na rok 2020, obejmujący powoda. Nie ustalono także, czy powód wykorzystał do końca kwietnia 2020 r. przysługujący mu urlop wypoczynkowy oraz czy jego nieobecność w pracy po zakończeniu kwarantanny 16 kwietnia 2020 r. mogła być objęta urlopem wypoczynkowym. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji, które nie były zakwestionowane przez Sąd Okręgowy, wynika, że w czasie, gdy pracownicy pracy nie świadczyli, wykorzystywali urlopy wypoczynkowe lub udzielano im urlopów bezpłatnych w sposób niesformalizowany.

W ocenie Sądu Najwyższego, nakłanianie pracowników do korzystania z urlopów bezpłatnych, zamiast wypłacania im normalnego wynagrodzenia za pracę za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) lub udzielania płatnych dni wolnych od pracy za pracę w godzinach nadliczbowych za granicą (w okresach urlopów bezpłatnych nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne), mogłoby zostać ocenione jako nadużycie prawa przez pracodawcę, uzasadniające nawet rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie bowiem z art. 174 § 1 i 2 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może

udzielić mu urlopu bezpłatnego, a okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Co do zasady, urlop bezpłatny – z uwagi na jego negatywne skutki pracownicze – powinien być udzielany na wniosek pracownika, a nie w interesie finansowym pracodawcy.

W tym kontekście należy wskazać, że pozwana spółka jest dużym producentem domów prefabrykowanych w systemie drewnianej konstrukcji szkieletowej, oferującym domy w dwóch standardach wykończenia: deweloperskim i pod klucz - łącznie z robotami malarskimi, glazurniczymi i posadzkowymi. Większość domów budowana jest w Niemczech, a poza tym - w Austrii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i w Polsce. Powód w marcu 2020 r. pracował jako wiodący glazurnik na budowie w Niemczech. Po powrocie do Polski odbył kwarantannę do 16 kwietnia 2020 r. Z ustaleń zaskarżonego wyroku nie wynika, żeby po tym dniu miał obowiązek codziennego zgłaszania gotowości do pracy (na przykład przez podpisywanie listy obecności); wręcz przeciwnie, pracodawca oczekiwał, że po wprowadzeniu rygorów związanych z pandemią, nie będzie on pojawiał się w biurze pozwanej spółki ani w zakładzie produkcyjnym. Nie zaproponowano mu żadnej pracy w Polsce, nie udzielono żadnego urlopu wypoczynkowego, ani nie poformowano go ilości urlopu wypoczynkowego do wykorzystania. Z tego wynika, że pracodawca oczekiwał, że powód przebywać będzie w swoim domu. Przyjęcie więc przez pozwanego w decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę oraz przez Sąd drugiej instancji, że po dniu 16 kwietnia 2020 r. (do 23 kwietnia 2020 r.) powód w sposób umyślny odmawiał wykonywania pracy, jest logicznie sprzeczne z niekwestionowanymi ustaleniami.

Pracownica pozwanego w dniu 23 kwietnia 2020 r. skontaktowała się z powodem, który potwierdził wówczas brak gotowości do świadczenia pracy w Niemczech od 30 kwietnia 2020 r. Według Sądu drugiej instancji, w takiej sytuacji pracownik korzystający z urlopu powinien określić jego początek i koniec.

W ustaleniach tych Sąd Okręgowy pominął fakt, że pracodawca nie zaproponował powodowi następnego terminu pracy na budowie za granicą lub w Polsce, co uniemożliwiało złożenie terminowego wniosku o urlop bezpłatny lub wypoczynkowy, a także pominął sparaliżowanie przez rządy wielu państw życia gospodarczego i społecznego w tym okresie. Z akt sprawy wynika, że pozwany wraz

z powodem rozwiązał umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z piętnastoma innymi pracownikami, którzy obawiali się wyjazdu za granicę.

W tym kontekście należy przypomnieć, że w okresie od 14 do 20 marca 2020 r. obowiązywał w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a od 15 marca 2020 r. wprowadzono na granicach Polski kordon sanitarny, znacząco ograniczający ruch graniczny. Od 20 marca 2020 r. do 15 maja 2022 r. obowiązywał w Polsce stan epidemii. 24 marca 2020 r. rząd wprowadził zakaz wychodzenia z domów bez „wyraźnej konieczności”; zakazano „zgromadzeń” powyżej dwóch osób. Od 1 kwietnia 2020 r. wprowadzono kolejne ograniczenia w walce z covidowym wirusem; osoby poniżej 18 roku życia mogły przebywać w przestrzeni publicznej tylko z dorosłym opiekunem, a ponadto wprowadzono zakaz oddychania świeżym powietrzem w parkach, lasach, na bulwarach lub plażach. Dopiero od 4 maja 2020 r. przywrócono prace centrów handlowych i hoteli (z reżimem sanitarnym). 2 marca 2020 została uchwalona przez Sejm RP ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Ze względu na pandemię COVID-19 w wielu krajach na całym świecie wdrożono szereg interwencji niefarmaceutycznych, potocznie zwanych blokadami lub lockdownami (obejmujących nakazy pozostania w domu, godziny policyjne, kwarantanny, kordony sanitarne i podobne ograniczenia społeczne, co spowodowało drastyczny spadek zawieranych transakcji gospodarczych, w tym – kupna domów oraz prowadzenia prac wykończeniowych i remontowych). Niemcy od 16 marca 2020 r. wprowadziły kontrole na swoich granicach, uprzedzając, że zagraniczni podróżni „bez uzasadnionego powodu” nie mogą wjechać do kraju i trzeba się liczyć z kwarantannami i ograniczeniami w życiu publicznym, następującymi częściowo bez zapowiedzi i z natychmiastową mocą. W wielu krajach produkcja przemysłowa wiosną 2020 r. spadła o kilkadziesiąt procent.

W tym kontekście Sąd drugiej instancji nie odniósł się do konstatacji Sądu Rejonowego, że w marcu i kwietniu 2020 r. z uwagi na pandemię oraz nieznane wtedy jeszcze przebieg i następstwa nowej choroby wielu pracowników w ogóle nie zadeklarowało daty powrotu do pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, z uwagi na gwałtowne i restrykcyjne zmiany w życiu gospodarczym i społecznym, które nastąpiły w marcu i w kwietniu 2020 r. w Polsce i innych krajach Europy, ocena odmowy wyjazdu z tym okresie do pracy za granicę wymagała wzięcia pod uwagę tych zmian oraz ustalenia, czy wydarzenia związane z epidemią covidową miały wpływ na postawę pracownika, co jest niezbędne przy ustaleniu umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika jako przyczyny rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Nie można *a priori* przyjmować, że każdorazowo niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, Legalis). Pewien utrwalony w czasie stan nieobecności pracownika w pracy, niepowodujący reakcji pracodawcy, może w pewnych okolicznościach utwierdzać pracownika w przeświadczeniu, że przyczyna (usprawiedliwiona) tej nieobecności znana jest pracodawcy i że pracodawca nie przywiązuje większej wagi do formalności związanych z zawiadomieniem o tej okoliczności. Natomiast ocena ta radykalnie zmieniałaby się, gdyby pracodawca dał jednoznaczny sygnał (na piśmie, w rozmowie), że dotychczasowa wadliwa praktyka powoda nie będzie dłużej tolerowana. Wtedy niedostosowanie się pracownika do zaleceń pracodawcy mogłoby być odczytywane jako demonstracyjne lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2023 r., I PSK 25/22, Legalis). Nawet bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, uzasadniającego zastosowanie przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Zatem nawet nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika nie zawsze stanowi podstawę do uznania, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2014 r., I PK 294/13, Legalis).

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.

[ł.n]