

Wyrok

Sądu Najwyższego

z dnia 7 czerwca 2011 r.

II PK 314/10

Spis treści

TEZA 1

Skład orzekający

Sentencja

Uzasadnienie faktyczne

Uzasadnienie prawne

TEZA aktualna

1. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego przed nabyciem prawa do tego urlopu.
2. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy może być uznana także pomyłka pracownika bądź błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy.

UZASADNIENIE

Skład orzekający

Przewodniczący Sędzia SN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sentencja

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i

Spraw Publicznych 7.6.2011 r. sprawy z powództwa Marteny Ś. przeciwko Piotrowi K. o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa, na skutek skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku SO w P. z 16.7.2010 r. [...],
oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie faktyczne

Powódka Martena Ś. wniosła o zasądzenie od pozwanego Piotra K. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wraz z premią za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także o zobowiązanie pozwanego do wydania prawidłowo wystawionego świadectwa pracy za okres od 1.2.2006 r. do 16.3.2009 r. Wyjaśniła, że przebywając na urlopie macierzyńskim, złożyła w grudniu 2008 r. wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za lata 2007, 2008 i 2009. Jej nieobecność w pracy 28.2.2009 r. nie była nieusprawiedliwiona i nie mogła stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych prowadzącego do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym dniu bowiem i w następnych korzystała z przysługującego jej prawa do urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

W odpowiedzi na pozew pozwany Piotr K. wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego. Pozwany wskazał, że powódka przebywając na urlopie macierzyńskim, złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za kolejne lata, w tym także za 2009 r., do którego wówczas jeszcze prawa nie nabyła. Pracodawca poinformował zatem powódkę, że udziela jej urlopu za lata 2007 i 2008, a urlop za 2009 r. zostanie jej przyznany na podstawie odrębnego wniosku. Nie składając takiego wniosku i nie stawiając się w pracy 28.2.2009 r., powódka naruszyła więc ciężko podstawowe obowiązki pracownicze, ponieważ jej nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1.2.2006 r. do 31.3.2006 r. na stanowisku starszego sprzedawcy, następnie na podstawie umowy na czas określony od 1.4.2006 r. do 31.12.2006 r. Aneksem do umowy o pracę 1.9.2006 r. powierzono jej stanowisko kierownika salonu. Strony 30.12.2006 r. zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1.1.2007 r. do 31.12.2010 r. Ostatnio wynagrodzenie powódki wynosiło 2.563 zł i zostało przyznane aneksem do umowy o pracę z 30.3.2007 r. W okresie od 2.8.2008 r. do 19.12.2008 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 4.12.2008 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, zaległego za 2007 r. w okresie od 31.12.2008 r. do 21.1.2009 r., za 2008 r. w okresie od 22.1.2009 r. do 26.2.2009 r. i za 2009 r. - od 27.2.2009 r. do 5.4.2009 r. W sumie powódka wnioskowała o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 72 dni roboczych. Pozwany, za pośrednictwem Anny T., która zajmowała się w jego imieniu prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych, poinformował powódkę, że udziela jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze obejmującym zaległy urlop za 2007 r. w okresie od 20.12.2008 r. do 21.1.2009 r. i urlop bieżący za 2008 r. w okresie od 22.1.2009 r. do 26.2.2009 r. Nie udziela jej natomiast urlopu

wypoczynkowego za 2009 rok w okresie po 27.2.2008 r. Pozwany poinformował również powódkę, że urlop za 2009 r. zostanie jej udzielony w terminie późniejszym na podstawie odrębnego wniosku z uwagi na to, że nie nabyła jeszcze do niego prawa. Po 27.2.2009 r. powódka nie stawiała się w pracy, nie złożyła też żadnego usprawiedliwienia, w związku z czym pismem z 16.3.2009 r., doręczonym powódce 18.3.2009 r., pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, poczynsz od 28.2.2009 r. W okresie zatrudnienia powódka oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywała premie miesięczne, kwartalne i roczne. Premia miesięczna wynosiła średnio 5.000 zł i uzależniona była od wykonania planów sprzedażowych. Początkowo, przez co najmniej kilka miesięcy premie były wypłacane powódce do ręki, bez żadnego kwitowania, następnie pozwany zdecydował, że będzie wypłacał premie na podstawie umów zlecenia. Wypłacenie powódce premii było uzależnione od wcześniejszego podpisania przez nią przedstawionej przez pracodawcę umowy zlecenia. Zleceniodawcą wskazanym w tych umowach była firma "H" spółka z o.o. w P. W rzeczywistości jednak żadna praca na rzecz wskazanej spółki nie była wykonywana.

Poddając ocenie prawnej powyższe ustalenia, sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 163 § 1 KP zasadą jest, że udzielanie urlopów wypoczynkowych powinno odbywać się zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, przy uwzględnieniu wniosków pracowników oraz biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Od powyższej zasady w przepisie § 3 art. 163 KP przewidziano wyjątek zobowiązujący pracodawcę do udzielenia na wniosek pracownicy urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Według sądu pracodawca jest więc związany wnioskiem zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki. W ocenie sądu I instancji, powódka chcąc skorzystać z przysługującego jej uprawnienia do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, prawidłowo wystąpiła do pozwanego z wnioskiem urlopowym z 4.12.2008 r., obejmującym łącznie przysługujący jej urlop wypoczynkowy za lata 2007 i 2008, a także urlop za 2009 r. Zdaniem sądu, Marlena Ś. miała prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego jej za 2009 r. z uwagi na to, iż w momencie nabycia do niego prawa, tj. 1.1.2009 r., nadal pozostawała z pozwanym w stosunku pracy, była pracownikiem pozwanego. Wbrew twierdzeniom pozwanego, powódka nie miała obowiązku złożenia oddzielnego wniosku o urlop wypoczynkowy za 2009 r. Sąd wyjaśnił, że gdyby powódka złożyła osobny wniosek urlopowy w 2009 r., pracodawca nie musiałby udzielić jej go w terminie przez nią wskazanym, nie przypadałby bowiem już bezpośrednio po okresie urlopu macierzyńskiego i miałyby do niego zastosowanie reguły ogólne wskazane w art. 163 § 1 i 2 KP. Zdaniem sądu, pozwany właśnie do tego dążył, przewidywał bowiem możliwość udzielenia urlopu powódce w innym terminie z uwagi na "planowaną organizację przedsiębiorstwa pozwanego".

Sąd wskazał, że biorąc powyższe pod uwagę, należało stwierdzić, że powódka składając w 2008 r. wniosek

o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2009 r., skorzystała z przysługującego jej uprawnienia przewidzianego w art. 163 § 3 KP, a w związku z tym jej niestawiennictwo w pracy po 27.2.2009 r. i korzystanie w tym czasie z urlopu wypoczynkowego za 2009 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kierując się powyższymi motywami, wyrokiem z 15.4.2010 r. SR w P. zasądził od pozwanego na rzecz powódki, na podstawie art. 56 KP w zw. z art. 58 KP kwotę 22.681 zł tytułem należnego odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 11.6.2009 r. oraz obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Rozpoznając apelację pozwanego, SO w P. nie znalazł podstaw do jej uwzględnienia i wyrokiem z 15.4.2010 r. oddalił ją jako niezasadną.

W ocenie sądu II instancji, użyte w art. 163 KP pojęcie "urlop" nie odnosi się do zakresu czy wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu za dany rok kalendarzowy, ale urlopu w rozumieniu okresów, w jakich pracownik będzie korzystał z urlopu. To ostatnie znaczenie nadaje regulacji z art. 163 § 3 KP sens taki, że pracownica po urlopie macierzyńskim może złożyć wniosek zawierający wskazanie okresu, przez jaki zamierza korzystać z urlopu i wówczas z mocy ustawy (bez zgody pracodawcy) okres ten jest okresem jej urlopu, w skład którego może wchodzić zarówno urlop bieżący, jak i zaległy. Wprawdzie, jak zauważył sąd, art. 161 KP stanowi, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, ale powyższy przepis reguluje kwestię udzielenia urlopu, a nie złożenia wniosku o urlop. Zdaniem sądu II instancji nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownik złożył wniosek o urlop w momencie, gdy taki urlop mu jeszcze nie przysługuje, ponieważ odmienne stanowisko uniemożliwiałoby np. składanie przez pracownika w grudniu wniosku o urlop, który ma obejmować przełom roku i obejmować także początkowe dni stycznia, gdyż zgodnie z art. 153 § 2 KP prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

W ocenie sądu II instancji powódka w trakcie nieprzerwanego ciągu trwania urlopu wskazanego przez nią we wniosku jako obejmujący także urlop za 2009 r. nabyła prawo do tego urlopu, mogła więc wskazać we wniosku złożonym w grudniu 2008 r. i ten urlop, który składa się na okres urlopu w rozumieniu art. 168 § 3 KP, tj. urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W takiej sytuacji zbędne było składanie oddzielnego wniosku o urlop za 2009 r. z uwagi na to, iż wiadomym było, że w momencie nabycia do niego prawa, tj. 1.1.2009 r., powódka będzie (była) pracownikiem pozwanego, chociażby z uwagi na to, że złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w trybie art. 163 § 3 KP i zamierzała go wykorzystać w roku, za który jej się należał.

Sąd II instancji podkreślił, że regulacja zawarta w art. 163 § 3 KP przyznająca prawo do urlopu pracownicy, która bezpośrednio po urlopie macierzyńskim występuje z wnioskiem o udzielenie jej urlopu, wskazuje, że intencją ustawodawcy było to, by taka pracownica w formie tegoż urlopu mogła niejako kontynuować możliwość sprawowania pieczy nad dzieckiem. Wypaczeniem tej regulacji byłaby interpretacja art. 163 § 3 KP, pozbawiająca ujęcia w tym urlopie urlopu, do którego prawo powstaje w

trakcie wykorzystywania nabytego już urlopu.

Sąd II instancji zwrócił uwagę, że nie można było zakwalifikować nieobecności powódki w pracy od 28.2.2009 r. jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka składając wniosek, działała bowiem w przeświadczeniu, że z mocy prawa, a więc bez konieczności wyrażania w tej kwestii zgody pracodawcy, ma prawo do tego, by jej urlop wypoczynkowy przysługujący po urlopie macierzyńskim z uwagi na jego rozpoczęcie 20.12.2008 r. i trwanie także w 2009 r. obejmował również urlop za 2009 r. Nie można zatem postawić jej zarzutu samowolnego rozpoczęcia urlopu bez zgody pracodawcy.

Sąd II instancji podzielił ocenę sądu I instancji, że zachowanie powódki polegające na niestawiennictwie w pracy po 27.2.2009 r. i korzystanie w tym czasie z urlopu wypoczynkowego za 2009 r. na podstawie wniosku złożonego zgodnie z art. 163 § 3 KP, odnośnie do którego przepisy prawa pracy nie kreują obowiązku wyrażania przez pracodawcę zgody, nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wobec czego brak było podstaw do zastosowania przez pozwanego tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Sąd II instancji uznał więc za prawidłową ocenę sądu I instancji o zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie na podstawie art. 56 KP w zw. z art. 58 KP. Sąd II instancji w pełni podzielił również dokonaną przez sąd I instancji ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym zeznań świadków Małgorzaty S. i Moniki K., oraz powódki, z których wynikało, że oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy pozwanego otrzymywali stałe premie miesięczne i kwartalne, a także, że powódka otrzymywała premię miesięczną średnio w kwocie 5.000 zł. Sąd ten podkreślił również, że okoliczność podpisywania przez pracowników umów zlecenia ze spółką "H" nie ma znaczenia dla oceny, że faktycznie wypłacane na ich podstawie kwoty stanowiły wynagrodzenie za pracę na rzecz pozwanego. Zeznania świadków oraz powódki jednoznacznie potwierdzają, że nie wykonywali dla "H" sp. z o.o. żadnych czynności, a przedkładane przez pozwanego umowy zlecenia i rachunki dla "H" sp. z o.o. tworzyły fikcję, ponieważ nie istniał żaden stosunek cywilnoprawny pracowników z tą spółką. Sąd II instancji uznał, że sąd I instancji, rozstrzygając niniejszą sprawę, dokonał trafnej oceny materiału dowodowego i na tej podstawie poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne także w zakresie wysokości wynagrodzenia powódki. Do tak ustalonego stanu faktycznego zostały z kolei zastosowane odpowiednie przepisy prawa materialnego, które zostały właściwie zinterpretowane.

Pozwany wywiódł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie prawa materialnego:

- 1) art. 153 § 2 KP, art. 161 KP i art. 163 § 3 KP przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez sądy I i II instancji stanowiska, że pozwany miał obowiązek uwzględnić wniosek powódki złożony 4.12.2008 r. o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu wypoczynkowego w wymiarze 72 dni roboczych (tj. obejmującym: 20 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za 2007 r.; 26 dni urlopu bieżącego za 2008 r.; 26 dni urlopu przyszłego za 2009 r.),

pomimo że ani w dniu składania tego wniosku, ani w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego (19.12.2008 r.) powódka nie nabyła jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego za 2009 r.;

2) art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 181 KP i art. 163 § 3 KP przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez sądy meriti stanowiska, że nieobecność powódki w pracy od 28.2.2009 r. nie była nieusprawiedliwiona, pomimo że pozwany nie udzielił jej w tym okresie urlopu wypoczynkowego i zobowiązywał ją po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego (w wymiarze 46 dni) za 2007 r. i za 2008 r. do stawienia się w zakładzie pracy;

3) art. 52 § 1 pkt 1 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że rozpoczęcie przez powódkę urlopu wypoczynkowego za 2009 r. nie tylko bez wyraźnej zgody pozwanego, a wręcz pomimo jego sprzeciwu i wcześniejszego zobowiązania do stawienia się w pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego za 2008 r., nie jest nieobecnością nieusprawiedliwioną w pracy i tym samym nie uzasadnia rozwiązania z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, ewentualnie

4) na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 58 KP polegające na przyjęciu przez sądy I i II instancji stanowiska, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wynosi 22.681 zł w sytuacji, gdy powódka była zatrudniona przez pozwanego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.560 zł.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku SO w P. w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku SR w P. i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi II instancji.

W uzasadnieniu skargi pozwany podniósł, że przepis art. 163 § 3 KP jest wyjątkiem od reguły i nie może być interpretowany rozszerzająco. Nakazuje on pracodawcy udzielić pracownicy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim także urlopu wypoczynkowego, i to bez względu na jakiegokolwiek kwestie leżące po stronie pracodawcy, zwłaszcza dotyczące organizacji pracy, ale tylko urlopu wypoczynkowego w wymiarze, jaki będzie przysługiwał najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego. Rozciągnięcie trybu udzielania urlopu określonego przepisem art. 163 § 3 KP na wniosek o przyznanie urlopu wypoczynkowego także za 2009 r., pomimo że w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego powódce nie przysługiwało do niego prawo, w świetle obowiązujących przepisów oraz podstawowych zasad wykładni, jest działaniem *contra legem*. Sama możliwość złożenia wniosku o udzielenie urlopu, zanim pracownik nabędzie do niego prawo, nie uzasadnia jeszcze stanowiska, że obowiązkiem pracodawcy jest taki wniosek uwzględnić. Możliwość wykorzystania przez pracownicę urlopu wypoczynkowego za 2009 r. bezpośrednio po urlopie za 2008 r. była uzależniona od zgody pracodawcy. Pracodawca takiej zgody nie udzielił i zobowiązał ją do złożenia w tym zakresie po 1.1.2009 r. osobnego wniosku oraz do stawienia się w pracy po 27.2.2009 r. Rozpoczęcie przez pracownika urlopu wypoczynkowego bez uprzedniej wyraźnej zgody pracodawcy jest nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 KP.

Uzasadnienie prawne

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 163 § 3 KP 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 KP, 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 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. Do rozpoczęcia urlopu na wniosek pracownika uprzywilejowanego wystarcza zatem złożenie stosownego wniosku, na który pracodawca nie może zareagować inaczej niż "udzielając" urlopu niezależnie od planu urlopów (por. wyrok SN z 19.11.2003 r., I PK 18/03, niepubl.) lub ustaleń indywidualnych. Jeżeli pracownik korzystający z powyższego uprawnienia nie wnosi o podział urlopu, powinien on zostać udzielony w całości, niezależnie od tego, czy pracownik ma zamiar korzystać jeszcze z urlopu wychowawczego (por. E. Szemplińska, Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS Nr 7-8/1998, s. 64). Trzeba jednak zauważyć, że art. 163 § 3 KP nie modyfikuje w żaden sposób zasady, o której mowa w art. 161 KP, stanowiącej, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop za dany rok kalendarzowy nie może więc zostać udzielony w roku poprzednim, jak również w roku następującym po nabyciu uprawnienia, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w KP, które dotyczą wyłącznie urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (por. art. 168 KP, przewidujący, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów albo po porozumieniu z pracownikiem należy udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego).

Kodeks pracy dopuszcza więc możliwość udzielenia urlopu wypoczynkowego później niż w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, ale nie przewiduje, że można takiego urlopu udzielić wcześniej, tzn. przed nabyciem do niego prawa, co znajduje uzasadnienie w celu urlopu wypoczynkowego, jakim jest zapewnienie pracownikowi możliwości corocznej regeneracji sił fizycznych i psychicznych. W ten sposób wyznacza się minimalną częstotliwość korzystania z uprawnień urlopowych (zasada corocznego urlopu wypoczynkowego). Urlop za dany rok kalendarzowy nie może więc zostać udzielony w roku poprzednim (por. E. Chmielek-Łubińska, [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2009).

Dla rozpoznawanej sprawy ma to takie znaczenie, że wypełniając powinność nałożoną przez art. 163 § 3 KP, pozwany miał obowiązek uwzględnić wniosek powódki o udzielenie jej bezpośrednio po zakończeniu

urlopu macierzyńskiego urlopu wypoczynkowego tylko w takim rozmiarze, jaki jej przysługiwał w tym okresie. Powódka zakończyła urlop macierzyński 19.12.2008 r. i poza sporem pozostaje, że wówczas uprawniona była do urlopu zaległego niewykorzystanego za 2007 r. i niewykorzystanego urlopu za 2008 r. Prawo do urlopu wypoczynkowego za 2009 r. miała nabyć zaś dopiero 1.1.2009 r. (art. 153 § 2 KP), wobec czego w dniu zakończenia urlopu macierzyńskiego nie była uprawniona do tego urlopu, a tym samym na pozwanym nie ciążył obowiązek jego udzielenia na wniosek powódki złożony w 2008 r. W tym zakresie zarzuty skargi kasacyjnej są zatem uzasadnione, ponieważ istotnie doszło do naruszenia art. 153 § 2 KP, art. 161 KP i art. 163 § 3 KP.

Zgodna z prawem odmowa pracodawcy udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego za 2009 r. oznacza, że nieobecność powódki w pracy po 27.2.2009 r. była nieusprawiedliwiona. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP polegający na naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek świadczenia pracy. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS Nr 20/2000, poz. 746 czy też wyrok SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr Nr 12/2005, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu 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 na niego 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 KC). 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 z tego punktu widzenia zachowanie powódki, nie można pominąć poczynionych przez sąd II instancji ustaleń faktycznych, z których wynika, że składając wniosek o urlop, powódka działała w przeświadczeniu, że z mocy prawa, a więc bez konieczności wyrażania w tej kwestii zgody przez pracodawcę, ma prawo do tego, by jej urlop po urlopie macierzyńskim, z uwagi na jego rozpoczęcie 20.12.2008 r. i trwanie także w 2009 r. obejmował również urlop należny za 2009 r. Inaczej rzecz ujmując,

sąd odwoławczy ustalił, że powódka była po 27.2.2009 r. nieobecna w pracy, gdyż pozostawała w przekonaniu, że korzysta zgodnie z obowiązującym prawem z urlopu wypoczynkowego należnego jej za 2009 r. Tymi ustaleniami SN jest związany (art. 398¹³ § 2 KPC), ponieważ wadliwość podstawy faktycznej może być wyłącznie wynikiem uchybienia procesowego. Tymczasem skarżący nie postawił żadnych zarzutów w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, wobec czego zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być rozpoznane tylko przy uwzględnieniu ustalonego przez sąd II instancji stanu faktycznego. W świetle tych ustaleń nie ma zaś możliwości przypisania zachowaniu powódki winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa. Po stosownym wystąpieniu do pracodawcy o udzielenie urlopu również za 2009 r. była bowiem przekonana, że korzysta ze swego uprawnienia, nie stawiając się do pracy po 27.2.2009 r. Nie przewidywała zatem nastąpienia szkodliwego skutku ani tym bardziej do niego nie zmierzała, ani się na niego nie godziła. Nie można uznać także, iż nie zachowała minimalnej staranności wymaganej od pracownika w takiej sytuacji, po wystosowaniu żądania urlopu do pracodawcy nie stawiała się bowiem do pracy przez okres uwidoczniiony w jej wniosku, działając w przekonaniu legalności swojego zachowania, czyli bez świadomości, że dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju przekonanie, choćby nieuzasadnione, jak stwierdził SN w wyroku z 20.8.2001 r., I PKN 590/00 (OSNP Nr 14/2003, poz. 336), nie pozwala na postawienie zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy może być bowiem uznana nie tylko choroba pracownika lub inne przeszkody niezależne od niego, lecz także jego pomyłka bądź też błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy.

Wbrew stanowisku skarżącego nie ma zatem podstaw do uznania, że sąd II instancji naruszył art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Nieusprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia art. 58 KP, co miało polegać na "przyjęciu przez sądy I i II instancji (...) stanowiska, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wynosi 2.268 zł w sytuacji, kiedy powódka była zatrudniona przez pozwanego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.560 zł". Sąd II instancji przyjął bowiem w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, że miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło (łącznie z premią) 7.580 zł, oddalając zarzuty pozwanego odnoszące się nieprawidłowego rozstrzygnięcia kwestii wysokości wynagrodzenia powódki przez sąd I instancji z przyczyn uwidoczniionych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jak już wskazano, wadliwość ustaleń faktycznych może być wynikiem wyłącznie uchybienia procesowego, na które pozwany w skardze kasacyjnej się nie powołał. W takiej sytuacji SN związany jest poczynionymi w sprawie ustaleniami faktycznymi (art. 398¹³ § 2 KPC), w tym ustaleniem odnoszącym się do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki, a zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być rozpoznane tylko przy uwzględnieniu ustalonego przez sąd II instancji stanu faktycznego w tym zakresie. Biorąc pod uwagę przyjętą za podstawę odszkodowania kwotę miesięcznego wynagrodzenia powódki (7.560 zł), nie ma zaś podstaw do stwierdzenia, że doszło do naruszenia art. 58 KP przez zawyżenie należnego powódce odszkodowania.

Z tych przyczyn SN na podstawie art. 398¹⁴ KPC orzekł jak w sentencji.

Opracowanie orzeczenia: Maria Teresa Romer - Sędzia SN w stanie spoczynku.