

Wyrok z dnia 10 listopada 1998 r.

I PKN 364/98

Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Tadeusza U. przeciwko „P.” Przedsiębiorstwu Przemysłu Paszowego SA w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 13 marca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem częściowym z dnia 25 listopada 1997 r. Sąd Rejonowy w Poznaniu oddalił powództwo Tadeusza U. o przywrócenie do pracy wniesione w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 6 września 1995 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy, traktowana przez niego jako urlop wypoczynkowy, chociaż pracodawca nie udzielił urlopu i ostrzegł powoda, że niestawienie się do pracy potraktuje jako odmowę świadczenia pracy i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 13 marca 1998 r. oddalił apelację powoda. Sąd Wojewódzki przyjął jako własne następujące ustalenia Sądu Rejonowego. Od 28 listopada 1994 r. do 17 sierpnia 1995 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby. W dniu 6 sierpnia 1995 r. zwrócił się pismem o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego

za 1994 i 1995 rok w czasie od 18 sierpnia do 17 października 1995 r. W piśmie z dnia 9 sierpnia 1995 r. pracodawca odpowiedział, że nie wyraża na to zgody. W dniu 11 sierpnia 1995 r. powód przyszedł do sekretariatu, by zostawić pismo, w którym żądał urlopu w określonym przez siebie terminie. Ponieważ dyrektor był w tym czasie nieobecny, kierownik działu spraw pracowniczych Aleksandra S., w obecności innej pracownicy Urszuli K., poinformowała powoda, że nie może decydować w sprawie urlopu powoda, gdyż tylko dyrektor jest kompetentny w tej sprawie. Poprosiła też powoda, by zaczekał na powrót dyrektora do godz. 15. W odpowiedzi na to powód w sposób gwałtowny oświadczył, że nie będzie czekał na dyrektora, gdyż urlop mu się należy i opuścił sekretariat. Pismem z dnia 16 sierpnia 1995 r. pracodawca ponownie zawiadomił powoda, że nie wyraża zgody na rozpoczęcie urlopu w dniu przez niego zaproponowanym i wezwał do stawienia się do pracy dnia 18 sierpnia 1995 r. Niezależnie od tego zawiadomił powoda telegraficznie, że nie udziela mu urlopu. Pismem z dnia 23 sierpnia 1995 r., doręczonym powodowi następnego dnia, pozwany poinformował go, że nieobecność od dnia 18 sierpnia 1995 r. traktuje jako nieusprawiedliwioną, a jej przedłużenie będzie stanowić odmowę świadczenia pracy i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Mimo to powód nie stawiał się do pracy. Pismem z dnia 4 września 1995 r., doręczonym powodowi dnia 6 września 1995 r., pozwany rozwiązał umowę o pracę podając jako przyczynę to, że powód - mimo ostrzeżenia o nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego - nie zgłosił się do pracy dnia 18 sierpnia 1995 r. Rozwiązanie umowy o pracę poprzedziło zasięgnięcie opinii zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Wojewódzki uznał, że powód samowolnie, bez zgody przełożonego, udał się na urlop wypoczynkowy i nie stawiał się do pracy mimo wezwań i ostrzeżeń pracodawcy. Postępowanie takie stanowi nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy i wystarcza do zwolnienia pracownika z pracy w trybie art. 52 KP. Zarzut powoda, iż został pozbawiony możliwości obrony swoich praw, Sąd Wojewódzki uznał za bezzasadny, gdyż powód był zawiadomiony o terminach wszystkich posiedzeń, w których większości także uczestniczył.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację, w której zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 i art. 56 w związku z art. 152 § 1 KP wskutek przyjęcia, że naruszył obowiązek świadczenia pracy, podczas gdy zgodnie z prawem korzystał z urlopu zaległego i bieżącego. Zarzucił także naruszenie przepisów pos-

tępowania - art. 233 § 1 KPC polegające na błędnej ocenie dowodów, prowadzącej do ustalenia, iż powód sam sobie udzielił urlopu wypoczynkowego.

Powód podkreślił, że pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego. Obowiązkiem pracodawcy jest sporządzenie planu urlopów i podanie go do wiadomości pracowników nie później niż miesiąc przed dniem rozpoczęcia urlopów. Powód zaś nie był ujęty w planie i nie został o terminie urlopu zawiadomiony w inny sposób. Dlatego też pracodawca musiał wyrazić na urlop zgodę i tak uczynił, gdyż w przeciwnym razie naraziłby się na odpowiedzialność. Dopiero później zmienił zdanie i zawiadomił powoda o konieczności stawienia się do pracy. Tego rodzaju postępowanie jest szykaną i nie powinno znaleźć aprobaty Sądów rozpoznających sprawę.

Przytaczając powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę albo o uchylenie wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, w każdym przypadku z zasądzeniem według norm przepisanych kosztów nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie można kwestionować twierdzenia powoda, że pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, gdyż prawo to - bez możliwości zrzeczenia się go - zostało wpisane do art. 152 KP, a także potraktowane szerzej - jako prawo do wypoczynku i ujęte w katalogu podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 KP). Nie ulega jednak wątpliwości, że korzystanie z tego prawa dotyka spraw związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy i jego organizacją, dlatego art. 163 § 1 KP 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. Trafny jest zatem pogląd Sądu Wojewódzkiego, że pracownik nie może korzystać z przysługującego mu prawa w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy. W pojęciu „udzielenie urlopu” mieści się bowiem element decyzji, przyzwolenia pracodawcy na urlop.

Gdy chodzi o powoda, to nie był on ujęty w planie urlopów ustalonym na 1995 r. Przyczyną tego stanu rzeczy była jego nieobecność wynikająca z długotrwałej cho-

roby, wynoszącej (od 17 sierpnia 1995 r.) 270 dni. Nie oznacza to jednak, że nieujęcie powoda w planie urlopów stwarzało mu prawo do korzystania z urlopu w dowolnym, wybranym przez niego czasie. Również w takim przypadku udzielenie urlopu należało do pracodawcy, przy uwzględnieniu kryteriów określonych w art. 163 § 1 KP, to znaczy życzeń pracownika i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Zachowanie powoda, odzwierciedlone w ustaleniach Sądów obu instancji wskazuje na to, że nie dał on pracodawcy możliwości udzielenia urlopu zgodnie z wymaganiami tego przepisu. Złożył bowiem wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego od 18 sierpnia do 17 października 1995 r. w sekretariacie, w czasie nieobecności dyrektora strony pozwanej, i nie czekając na jego decyzję w sprawie, nie zgłosił się do pracy. Nie zareagował również na późniejsze pisma pracodawcy informujące, że strona pozwana nie wyraziła zgody na urlop w czasie przez niego podanym i traktujące jego nieobecność jako odmowę świadczenia pracy oraz ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Warto przy tym zauważyć, że korespondencja z powodem (także telegraficzna) trwała kilka dni, w czasie których mógł on zreflektować się i zapobiec podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Dwukrotne pisma do powoda i jeden telegram świadczą zresztą o tym, że strona pozwana nie dążyła do zwolnienia go z pracy.

W świetle powyższych okoliczności nie wzbudza zastrzeżeń stanowisko Sądu Wojewódzkiego, że postępowanie powoda było nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, która stanowiąc ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dawała podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP. Tym samym nie jest trafny zarzut zawarty w kasacji, iż nieuwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 52 i art. 56 KP oraz art. 152 § 1, art. 163 § 1 i art. 168 KP. Ten ostatni przepis wprawdzie stanowi, że urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, powód zaś miał kilka dni nie wykorzystanego urlopu za 1994 r., jednak w pierwszym i drugim, a także częściowo w trzecim kwartale 1995 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego, w związku z czym udzielenie mu urlopu było niemożliwe.

Nie jest także słuszny zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC, przewidującego obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego materiału przez sąd. Zdaniem powoda naruszenie powyższego przepisu polegało na pominięciu okoliczności, że

początkowo pozwany zgodził się na urlop powoda od 18 sierpnia do 17 października 1995 r., a dopiero później zmienił zdanie. Jednak powód nie wskazał, jakie dowody uzasadniały to twierdzenie. Natomiast z dowodów przeprowadzonych w sprawie i rozważonych przez Sąd Wojewódzki okoliczność ta wcale nie wynika.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw i dlatego stosownie do art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====