



Sygn. akt II PK 33/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. H.

przeciwko E.S.A.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 sierpnia 2010 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 lipca  
2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 2,3,4, oraz 5 i w tym  
zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi  
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania  
oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 2 października 2008 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: 1) zasądził od pozwanej E. S.A. na rzecz powoda M. H. kwotę 15.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 2) oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz 3) orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku głównego specjalisty do spraw obsługi prawnej w Zespole Biura Zarządu za wynagrodzeniem 2.500 zł, a ostatnio (od dnia 1 lutego 2006 r.) powierzono mu stanowisko dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego za wynagrodzeniem 12.500 zł. Jako dyrektor departamentu powód podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanej Spółki i obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 15 marca 2006 r. powód zawarł z pozwanym pracodawcą umowę o podnoszenie kwalifikacji w formie pozaszkolnej przez odbywanie zajęć w ramach aplikacji radcowskiej organizowanej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych. Od 17 października 2006 r. do 6 kwietnia 2007 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy. Zarząd pozwanej Spółki zdecydował o odwołaniu powoda z dniem 1 grudnia 2006 r. ze stanowiska dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego. Pismem z dnia 22 marca 2007 r. powód zwrócił się do pracodawcy o udzielenie mu urlopu celem przygotowania do egzaminu radcowskiego w wymiarze 30 dni kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających dzień rozpoczęcia tego egzaminu (od 8 kwietnia do 7 maja 2007 r.). Powód złożył również wniosek o zwolnienie go z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniach przeprowadzenia egzaminu (8, 9, 10, 24, 25 i 26 maja 2007 r.). W dniu 2 kwietnia 2007 r. powód otrzymał pismo pracodawcy, w którym prezes Spółki stwierdził, że wszelkie ustalenia co do terminu udzielenia urlopu, o który wnosił powód, mogą być dokonane po stawieniu się powoda w pracy i przedstawieniu stosownego zaświadczenia lekarskiego. Powód poinformował telefonicznie pracodawcę, że w dniu 10 kwietnia 2007 r. przedłożył zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego zdolność do pracy. Powód poddał się kontrolnym badaniom lekarskim wczesnym rankiem 10 kwietnia 2007 r. i tego samego dnia około godziny 8.30 przedstawił stosowne zaświadczenie

bezpośrednio kierownikowi zespołu zarządzania zasobami ludzkimi. Do dnia 6 kwietnia 2007 r. (był to piątek) powód nie świadczył pracy z uwagi na niezdolność do pracy potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim. Natomiast 9 kwietnia 2007 r. był dniem świątecznym (Poniedziałkiem Wielkanocnym). Po przedłożeniu pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy w dniu 10 kwietnia 2007 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę oraz pismo pracodawcy z dnia 4 kwietnia 2007 r. informujące o wyrażeniu zgody na korzystanie z urlopu szkoleniowego w terminie od 11 kwietnia do 7 maja 2007 r. w wymiarze 27 dni kalendarzowych. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.500 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za częściowo uzasadnione (do kwoty 15.500 zł). Sąd Rejonowy wyszedł z założenia, że urlop na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego uregulowany (wówczas) w art. 36 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm.) nie ma charakteru urlopu wypoczynkowego. Skoro zaś tego urlopu nie przewiduje Kodeks pracy, lecz ustawa szczególna, to nie stosuje się do niego uregulowanych w Kodeksie pracy zasad dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, przedmiotowy urlop zasadniczo różni się od urlopu wypoczynkowego, bowiem w art. 36 ustawy o radcach prawnych ustawodawca posłużył się zwrotem "przysługuje prawo", a więc w sytuacji, gdy zachodzą ustawowo określone przesłanki warunkujące prawo do tego urlopu, pracodawca jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie mu urlopu. Pracodawca nie może więc odmówić pracownikowi udzielenia tego urlopu, nie może modyfikować czasu jego trwania ani też "nie może podejmować jakiegokolwiek innej ingerencji w to prawo". Urlop szkoleniowy ma bowiem umożliwić aplikantowi radcowskiemu przygotowanie się do egzaminu końcowego. W związku z tym, że wspomniany urlop jest udzielany w dniach kalendarzowych - a nie dniach roboczych - nie ma znaczenia zdolność pracownika do pracy w chwili jego udzielania, bowiem okres tego urlopu obejmuje również dni, w których pracownik nie jest zobowiązany do świadczenia pracy i nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, a więc nie musi legitymować się zdolnością do pracy. Nie ma również

możliwości odwołania pracownika z tego urlopu. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca był zobligowany udzielić powodowi urlopu szkoleniowego zgodnie z jego wnioskiem (czyli od 8 kwietnia do 7 maja 2007 r.), i nie miał prawa przesunąć początkowej daty tego urlopu na dzień 11 kwietnia 2007 r. Skoro zaś powód od dnia 8 kwietnia 2007 r. (wskazanego przez siebie we wniosku) przebywał już na urlopie szkoleniowym, to pracodawca, wypowiadając mu umowę o pracę w dniu 10 kwietnia 2007 r., naruszył art. 41 k.p. Z tego tytułu powodowi należy się odszkodowanie. Sąd Rejonowy jednak przyjął, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód nie zajmował już stanowiska dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego, dla którego przewidziany był trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W pozwanej Spółce pracował krócej niż trzy lata, a więc przysługiwało mu odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego (15.500 zł), a nie trzymiesięcznego wynagrodzenia (46.500 zł). Sąd Rejonowy wyraził też pogląd, że pracodawca, podejrzewając pracownika o nadużywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem, zawsze może wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia. Tego jednak pozwana Spółka nie uczyniła. Pozwana także nie wydała powodowi formalnego skierowania na kontrolne badania lekarskie, lecz wystosowała tylko do niego pismo, w którym uzależniła podjęcie decyzji w sprawie urlopu szkoleniowego od "przedstawienia stosownego zaświadczenia lekarskiego". Tymczasem zgodnie z przepisami, badania kontrolne pracownika, który po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej świadczenia, przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na takie badania).

Od wyroku Sądu Rejonowego obie strony wniosły apelacje, przy czym powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo ponad kwotę 15.500 zł, zaś pozwana zakwestionowała orzeczenie Sądu pierwszej instancji w całości.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2009 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: 1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w jego punktach 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 46.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 2) oddalił apelację pozwanej oraz 3) orzekł o kosztach postępowania. Sąd Okręgowy przyjął

ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne. Podzielił również większość rozważań prawnych Sądu Rejonowego. W szczególności Sąd odwoławczy uznał, że urlop na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego ma charakter szczególny i nie jest urlopem wypoczynkowym, zaś pracodawca jest związany wnioskiem pracownika co do udzielenia i czasu trwania tego urlopu. Pracodawca nie może zatem odmówić udzielenia tego urlopu. Gdyby pracodawca miał prawo odmowy udzielenia urlopu, przesunięcia jego terminu, skrócenia lub odwołania pracownika z urlopu, to taki stan rzeczy znacznie utrudniałby, a czasami wręcz uniemożliwiałby skuteczne wykorzystywanie takiego urlopu. Pracodawca nie może też uzależnić udzielenia aplikantowi radcowskiemu przedmiotowego urlopu od spełnienia jakiegokolwiek warunku. W szczególności dotyczy to wykazania przez pracownika, że jest zdolny do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwana Spółka nie mogła wymagać od powoda przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy, choćby dlatego, że nie zgłaszał on gotowości do pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego trwającego dłużej niż 30 dni. Ponadto, to na pracodawcy ciążył obowiązek skierowania pracownika na badania. Skoro powód złożył wniosek o udzielenie urlopu szkoleniowego, to pracodawca powinien udzielić tego urlopu. Sąd drugiej instancji doszedł zatem do przekonania, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, bowiem dokonała wypowiedzenia umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. W zakresie wysokości odszkodowania, Sąd odwoławczy przyjął, że strony w aneksie do umowy o pracę ustaliły, iż powodowi będzie przysługiwać trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Skoro to postanowienie umowy o pracę nie zostało w jakikolwiek sposób zmienione (w szczególności w trybie przewidzianym w art. 42 k.p.), to pomimo odwołania powoda ze stanowiska dyrektora, nadal zachował on prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W konsekwencji rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie wysokości odszkodowania zasądzonego na rzecz powoda podlegało skorygowaniu.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła obrazę: 1) art. 36 ustawy o radcach prawnych przez przyjęcie, że do urlopu uregulowanego w tym przepisie nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych, a w konsekwencji błędne

przyjęcie jakoby pozwana naruszyła art. 41 k.p. wskutek wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podczas trwania urlopu; 2) art. 45 § 1 k.p. wskutek uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 41 k.p.); 3) art. 229 § 2 k.p. wskutek przyjęcia, że obowiązek pracownika poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, powinien poprzedzać faktyczne świadczenie pracy, a nie musi poprzedzać okresu urlopu uregulowanego w art. 36 ustawy o radcach prawnych, występującego po okresie długotrwałej niezdolności do pracy; 4) § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 20 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy w związku z art. 229 § 2 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca powinien kierować pracownika na badania profilaktyczne dopiero po stawieniu się w pracy po ustaniu przyczyny jego niezdolności do pracy.

W uzasadnieniu skargi pozwana zarzuciła w szczególności, że Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, w jakim zakresie przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie do urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych, chociaż stwierdził, że w kwestiach nieuregulowanych tą ustawą miały zastosowanie przepisy tego Kodeksu. W ocenie pozwanej, urlop przewidziany w art. 36 ustawy o radcach prawnych nie ma charakteru urlopu wypoczynkowego; jednakże mają do niego odpowiednie zastosowanie zasady udzielania urlopu wypoczynkowego. Wynika to chociażby z tego, że do stron stosunku pracy (w tym do aplikanta radcowskiego będącego pracownikiem) stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Ani ustawa o radcach prawnych, ani Kodeks pracy nie zawierają przepisu, który by wyłączał stosowanie regulacji Kodeksowych do aplikantów radcowskich będących pracownikami. Jediną "instytucją kodeksową", którą można zastosować *per analogiam* do urlopu z art. 36 ustawy o radcach prawnych jest właśnie urlop wypoczynkowy, z uwagi choćby na posłużenie się ustawodawcy tą samą techniką legislacyjną w treści art. 36 ustawy o radcach prawnych i art. 152 § 1 k.p. Skoro w art. 36 ani w innych przepisach ustawy o radcach prawnych nie ma wyraźnego zastrzeżenia, że urlop szkoleniowy nie może być dzielony lub skracany, ani też postanowienia, zgodnie z którym urlop przysługuje bezpośrednio przed egzaminem

i kończy się w dniu poprzedzającym egzamin radcowski, to trudno zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego jakoby nie można było dokonywać "modyfikacji okresu urlopu szkoleniowego". Zdaniem pozwanej, nie ma zatem przeszkód, by pracownik wnosił o udzielenie mu tego urlopu w całości (30 dni) w sposób ciągły, jak też występował o udzielenie urlopu w częściach (np. 2 dni urlopu w ciągu 15 tygodni). Takim zabiegom nie sprzeciwia się ustawa o radcach prawnych, zaś praktyka pokazuje, że tego rodzaju modyfikacje są dokonywane bardzo często. Pozwana uważa, że w terminie wskazanym przez powoda nie mogła mu udzielić urlopu w wymiarze 30 dni, z przyczyn leżących po stronie powoda, bowiem w związku z ustaniem przyczyny długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dopiero w dniu 10 kwietnia 2007 r. doręczył on pracodawcy zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy. Gdyby to zaświadczenie pozwana otrzymała trzy dni wcześniej, to udzieliłaby powodowi urlopu w wymiarze 30 dni. W takiej sytuacji udzielenie przez pozwaną faktycznie tylko 27 dni urlopu dawało powodowi podstawę wnioskowania o udzielenie mu kolejnych trzech dni, w okresie przypadającym po części pisemnej, a przed częścią ustną egzaminu radcowskiego. Dalej skarżąca wywiodła, że skoro art. 36 ustawy o radcach prawnych stanowi, iż "pracownik jest uprawniony do urlopu", to nie może on sam sobie udzielić przedmiotowego urlopu, lecz po złożeniu stosownego wniosku powinien poczekać na udzielenie tego urlopu przez pracodawcę. Zgoda pracodawcy na udzielenie tego urlopu jest "bezwzględnie wymagana". W przeciwnym wypadku - gdyby przyjąć założenie, iż urlop na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego jest udzielany automatycznie - nie byłyby wymagane ani wnioski pracownika, ani zgoda pracodawcy, a wystarczyłoby, aby pracownik poinformował pracodawcę w dowolnej formie o korzystaniu z urlopu. W ocenie pozwanej, samo złożenie wniosku o urlop szkoleniowy nie jest jednoznaczne z tym, że urlop rozpoczyna się i kończy w terminie podanym przez pracownika. Zgoda pracodawcy na udzielenie wnioskowanego urlopu jest potrzebna choćby po to, by pracodawca miał zapewnioną możliwość zorganizowania pracy podczas nieobecności urlopowanego pracownika.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części (w punktach 2-5) i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Okręgowemu

do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości jako pozbawionej uzasadnionych podstaw oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, gdyż pozwana trafnie zarzuciła w niej błędną wykładnię art. 36 ustawy o radcach prawnych, która doprowadziła do wadliwej oceny, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (w dniu 10 kwietnia 2007 r.) powód był objęty ochroną wynikającą z art. 41 k.p., a w konsekwencji do błędnego zastosowania art. 45 § 1 k.p.

Przepis art. 36 ustawy o radcach prawnych (w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie; jego treść została z dniem 25 marca 2009 r. przeniesiona do art. 34 ust. 2 tej ustawy w wyniku nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 20 lutego 2009 r. o zmianie ustawy - Prawo o adwokaturze, ustawy o radcach prawnych oraz ustawy - Prawo o notariacie, Dz.U. Nr 37, poz. 286) stanowił, że pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu, w wymiarze 30 dni kalendarzowych, na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego oraz zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie konkursowym i radcowskim. Regulacja ta kształtuje treść stosunków pracy określonej grupy pracowników będących aplikantami radcowskimi, stanowi więc źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i ma charakter szczególny, ale bez wątplenia w pozostałym zakresie do tych pracowników ma zastosowanie Kodeks pracy.

Uprawnienie pracownika-aplikanta radcowskiego do płatnego urlopu przeznaczonego na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego jest szczególnym przykładem realizacji prawa każdego pracownika do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, z którym skorelowany jest obowiązek pracodawcy polegający na ułatwianiu tego pracownikom (art. 17 k.p.). Jest to więc szczególny rodzaj urlopu szkoleniowego w rozumieniu przepisów dotyczących kwalifikacji zawodowych. Obecnie są to art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup> k.p. dodane z dniem 16 lipca 2010 r. przez art. 1 ustawy z dnia 20 maja 2010 r. ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 105, poz. 655), a w stanie prawnym obowiązującym przed 11 kwietnia



2010 r. (wejście w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r., K 28/08, Dz.U. Nr 58, poz. 485; OTK-A 2009 nr 3, poz. 28; por. jednak art. 3 ustawy nowelizującej) był to art. 103 k.p. i rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.). Uwzględnił to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r., II PK 340/07 (OSNP 2009 nr 21-22, poz. 279), w którym przyjął, że pracownik-aplikant radcowski "ma nieobciążone żadnymi warunkami prawo" do zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie konkursowym i radcowskim oraz do płatnego urlopu na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego. W stwierdzeniu, że prawo do płatnego urlopu w wymiarze 30 dni na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego jest "nieobciążone żadnymi warunkami", nie chodziło jednak o zasady korzystania z tego urlopu (w szczególności ustalania jego okresu, terminu rozpoczęcia), ale o to, że nieważne jest postanowienie umowne, w którym pracownik-aplikant radcowski zobowiązuje się do przepracowania umówionego czasu albo (przemienne) do zwrotu pracodawcy kosztów za czas urlopu w zamian za zobowiązanie się do jego udzielenia.

Urlop, o jakim mowa w art. 36 ustawy o radcach prawnych różni się od urlopu szkoleniowego, udzielanego w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. W szczególności podkreślić należy, że w myśl aktualnie obowiązującego art. 103<sup>1</sup> § 2 i 3 k.p., pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym wyraźnie stwierdzono, że urlopu tego "udziela się" w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 103<sup>2</sup> § 2 k.p.). Natomiast według art. 36 ustawy o radcach prawnych pracownikowi "przysługuje prawo" do płatnego urlopu, w wymiarze 30 dni kalendarzowych. Specyfika urlopu, o którym mowa w art. 36 ustawy o radcach prawnych oraz posłużenie się przez ustawodawcę w treści tego przepisu zwrotem "pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu" a nie "pracownikowi udziela się płatnego urlopu", nie zmieniają

zasadniczego dla rozstrzygnięcia sporu stwierdzenia, że pracownik-aplikant radcowski oraz zatrudniający go pracodawca są stronami stosunku pracy, regulowanego przepisami Kodeksu pracy. Dlatego uprawnienia jednej strony tego stosunku oraz odpowiadające im obowiązki drugiej strony muszą uwzględniać istotę stosunku pracy. Z tej przyczyny interpretacja przepisów odnoszących się do uprawnień pracownika-aplikanta radcowskiego (w tym jego prawa do urlopu szkoleniowego) nie może pomijać, że wskutek nawiązania stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Świadczenie przez pracownika pracy podporządkowanej kierownictwu pracodawcy polega w szczególności na przestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Oznacza to między innymi obowiązek punktualnego stawienia się do pracy, zakaz opuszczania miejsca pracy, stosowanie się do przerw w pracy, zakaz opuszczenia zakładu przed końcem czasu pracy i stosowanie się do normatywów ustalonych dla różnych czynności.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano na sposób, w jaki pracownik powinien respektować obowiązek "wykonywania pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę". Przykładowo, pracownik obowiązany jest podporządkować się poleceniu pracodawcy stawienia się do pracy w dniu wolnym od pracy, choćby nawet uważał, że nie została ona odpowiednio zorganizowana (wyrok z dnia 19 lutego 1987 r., I PR 6/87, OSNCP 1988 nr 4, poz. 52; OSPiKA 1989 nr 3, poz. 50, z glosą K. Jaśkowskiego). Wykorzystanie przez pracownika przysługujących mu dni wolnych od pracy, bez uzgodnienia z pracodawcą, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84, OSNCP 1985 nr 10, poz. 158). Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę (wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 357). Pracownik nie może samowolnie (bez uwzględnienia w planie i bez zgody pracodawcy) rozpocząć urlopu wypoczynkowego, a naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany

rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy (wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 353). Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 331). 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 (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 788). Pracodawca nie jest obowiązany do przesunięcia zaplanowanego terminu urlopu wypoczynkowego w celu umożliwienia pracownikowi uczestnictwa w strajku (proteście) głodowym (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 511; OSP 1999 nr 3, poz. 51, z glosą B. Cudowskiego).

Ogólnie przypadki, w których pracownik nie może wywiązać się ze swego podstawowego obowiązku stawiennictwa w pracy celem jej świadczenia, reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.) wydane na podstawie art. 298<sup>2</sup> k.p. Przepisy tego rozporządzenia odróżniają przypadki usprawiedliwionej nieobecności w pracy od sytuacji, w których pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy. O ile w razie zaistnienia okoliczności usprawiedliwiającej nieobecność w pracy (np. choroba stwierdzona zwolnieniem lekarskim) pracownik uprzedza bądź zawiadamia pracodawcę o planowanej lub zaistniałej niemożności stawiennictwa w zakładzie pracy, zaś pracodawca jedynie przyjmuje to do wiadomości, o tyle przy zwolnieniach od pracy, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa (§ 4 tego rozporządzenia).

Nie ulega wątpliwości, że w przypadku przysługiwania prawa do urlopu (jakiegokolwiek, nie tylko urlopu wypoczynkowego), korzystanie przez pracownika z niego jest usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Przysługiwanie prawa do urlopu nie oznacza jednak, że pracownik może samodzielnie decydować o terminie jego rozpoczęcia i okresie wykorzystania. Aby tak przyjąć, konieczny byłby przepis

(odstępujący od przedstawionej zasady), w którym wyraźnie stwierdzono by, że pracownik podejmuje decyzję o terminie i okresie urlopu albo że prawo do urlopu (z mocy prawa) jest realizowane w ściśle określonym terminie. Nawet w przypadku urlopu "na żądanie" na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. - który to przepis wyraźnie stwierdza, że "pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym" urlopu - w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym pracownik nie udziela "sobie samemu" tego urlopu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 271; Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 219, z glosą B. Bury; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 4, s. 159, z glosą A. Daszczyńskiej; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36; OSP 2009 nr 12, poz. 129, z glosą J. Szmita; z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, LEX nr 551056).

Powyższe uwagi należy odnieść do urlopu, o którym mowa w art. 36 ustawy o radcach prawnych. Przysługiwanie prawa do tego urlopu jest przypadkiem przysługiwania zwolnienia od pracy, którego pracodawca jest obowiązany udzielić. Brak jest natomiast podstaw do uznania, że termin jego rozpoczęcia (okres, w którym będzie wykorzystany) został w tym przepisie wskazany (wynika z mocy prawa), o czym pracownik jedynie pracodawcę zawiadamia lub usprawiedliwia nieobecność, albo że pracownik samodzielnie decyduje o terminie rozpoczęcia tego urlopu. Takich regulacji nie da się odczytać z art. 36 ustawy o radcach prawnych, a przepis ten musi być interpretowany ściśle jako wyjątkowy (odstępstwo od zasady wykonywania pracy w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę). Przy wykładni tego przepisu nie ma więc potrzeby sięgania w drodze analogii do przepisów o urlopach wypoczynkowych (czy szkoleniowych), gdyż nie występuje luka prawna. Oznacza to, że urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych "udziela" pracodawca, a więc o terminie rozpoczęcia korzystania z tego urlopu nie może samodzielnie decydować pracownik ani też termin ten nie wynika z przepisu prawa.

W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych należy uznać, że 10 kwietnia 2007 r. nie był dniem, w którym powód korzystał z urlopu szkoleniowego.

Zaproponowany przez powoda termin rozpoczęcia tego urlopu w dniu 8 kwietnia 2007 r. nie został przez pracodawcę zaakceptowany. Pracodawca "udzielił" powodowi urlopu szkoleniowego (wyraził zgodę na rozpoczęcie korzystania z tego urlopu) dopiero od dnia 11 kwietnia 2007 r. Skoro zaś 10 kwietnia 2007 r. nie był dla powoda dniem urlopu, to z tej przyczyny nie może być traktowany jako dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Wręczenie powodowi tego dnia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie naruszało więc tego przepisu przez wypowiedzenie dokonane w czasie urlopu.

Sądy obu instancji oparły swoje rozstrzygnięcia wyłącznie na konstrukcji prawnej, według której pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.), gdyż dokonał wypowiedzenia w dniu, w którym powód korzystał z urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych, czyli w czasie urlopu w rozumieniu art. 41 k.p. Sądy przeprowadziły liczne rozważania co do wykładni i zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy zasad ustalania zdolności do pracy pracownika po jego nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 30 dni (w szczególności art. 229 § 2 k.p.). Jednakże analizy te pozostają w bardzo luźnym związku z przyjętą podstawą prawną uwzględnienia powództwa. To, czy pozwany pracodawca prawidłowo stosował art. 229 § 2 k.p., nie ma bowiem znaczenia dla oceny, czy wypowiedzenie zostało dokonane w czasie urlopu, a ściślej, czy 10 kwietnia 2007 r. był dla powoda dniem korzystania z urlopu szkoleniowego. W odniesieniu do przyjętej podstawy prawnej rozstrzygnięcia, rozważania te nie mają istotnego znaczenia, nie ma więc potrzeby odniesienia się do nich w kontekście dotyczących ich zarzutów skargi kasacyjnej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.