

Sygn. akt VIII *Pa* 214/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K. (Z.-K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 września 2014 r. **sygn. akt** IV P 271/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 214/14

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., domagając się zasądzenia od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 21.300 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, a także zasądzenia kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podała, że pozwany pismem, które otrzymała w dniu 21 maja 2013r. rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu „niestawienia się do pracy w dniu 30 kwietnia 2013r. Wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieuzasadniona.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł oddalenie powództwa w całości podnosząc, podnosząc że uzależnił zgodę na jeden dzień urlopu na żądanie od stawiennictwa w pracy w tym dniu i przedstawieniu zaświadczenia o zdolności do pracy, powódka nie stawiała się do pracy, a zatem rozwiązanie umowy było zasadne.

Wyrokiem z dnia 12 września 2014r. sygn. IVP 271/13 – Sad Rejonowy w Zabrzu uwzględnił powództwo w całości.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono powódka była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 27 października 2011r., na czas określony od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 30 listopada 2013r. na stanowisku kierownika apteki.

Miejscem wykonywania pracy była apteka w Z.. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, z tym, że w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności dobową normą czasu pracy skróconą została do 7 godzin, a tygodniowa do 35 godzin. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 7100 złotych brutto.

Bezpośrednim przełożonym powódki był J. W. – kierownik apteki w P. – koordynator aptek. Powódka kontaktowała się z nim w sprawach zamówień, przesunięć towarowych. W sprawach kadrowych swoich i podległych pracowników powódka kontaktowała się telefonicznie i mailowo z działem kadr, w szczególności z panią S..

Dnia 28 października 2012r. powódka przesłała drogą mailową do działu kadr w K. wniosek o udzielenie jej w tym dniu urlopu na żądanie. Następnego dnia, w godzinach popołudniowych siostra powódki złożyła w aptecę w Z., w której powódka pracowała ten sam wniosek w formie papierowej prosząc o przybicie pieczętki w celu potwierdzenia wpływu. /dowód zeznania świadka M. P. k. 206v., zeznania świadka I. S. k. 206v., zeznania świadka J. S. k. 207, zeznania świadka J. W. k. 207v., zeznania powódki k. 214/

Przy udzielaniu urlopu na żądanie w dniu 29 października 2012r. pracodawca nie potwierdzał mailowo faktu udzielenia powódce urlopu na żądanie.

W okresach od dnia 30 maja 2012r. do dnia 28 października 2012r., od dnia 30 października 2012r. do dnia 29 kwietnia 2013r. i od dnia 01 maja 2013r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W dniu 23 kwietnia 2013r. powódka spotkała się osobiście w siedzibie pracodawcy, w K. z pracownikiem działu kadr I. S. i szefową działu kadr J. S., które poinformowała, że z uwagi na stan zdrowia prawdopodobnie nie wróci jeszcze do pracy i że potrzebuje urlopu na żądanie na dzień 30 kwietnia 2013r. .

W dniu 29 kwietnia 2013r. powódka w godzinach południowych – po godzinie 17 wysłała drogą mailową wniosek o udzielenie w dniu 30 kwietnia 2013r. urlopu na żądanie. Pracodawca w mailu z dnia 30 kwietnia 2013r. nie udzielił powódce urlopu, o który wnioskowała żądając zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego zdolności do pracy.

Opisanego wyżej maila powódka odebrała w dniu 05 maja 2013r.

Tego samego dnia powódka również drogą mailową poinformowała szefową działu kadr, że nie była w stanie wykonać polecenia pracodawcy, z powodu późnego odebrania wiadomości.

Powódka na skutek wypadku komunikacyjnego cierpi na schorzenia kręgosłupa i stawu biodrowego. Od dnia 23 sierpnia 2010r. posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Pismem datowanym na dzień 06 maja 2013r. doręczonym powódce dnia 21 maja 2013r. pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niestawienia się do pracy w dniu 30 kwietnia 2013r.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powódką było niezgodne z prawem.

Wskazał, iż zgodnie z treścią art. 52. § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, powołując się na stanowisko judykatury, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niestawienia się do pracy w dniu 30 kwietnia 2013r.

Z zebranego materiału dowodowego wynikało zdaniem Sądu Rejonowego, że powódka w dniu 29 kwietnia 2013r. wysłała do biura w K. drogą elektroniczną wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w dniu 30 kwietnia. Wniosek wysłany został w godzinach popołudniowych na dzień przez dzień, w którym powódka miała urlop rozpocząć.

Mail dotarł do biura i został odczytany przez pracownika J. S. – pracownika działu kadr, co najmniej o godzinie 7.56 gdyż o tej godzinie wysłany został do powódki mail z prośbą o stawienie się do pracy tego samego dnia, celem odbioru skierowania na badania lekarskie. W mailu wskazano, że warunkiem udzielenia urlopu na żądanie jest przedstawienie aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy zauważył, iż powódka w drodze mailowej zwracała się już do pracodawcy o udzielenie urlopu na żądanie, co jest okolicznością bezsporną, zatem formę wystąpienia przez powódkę z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie uznać należy za dopuszczalną. Z art. 167² k.p. nie wynika, w jakiej formie pracownik powinien złożyć wniosek o udzielenie urlopu na żądanie. Oznaczało to, że żądanie udzielenia tego urlopu pracownik może zgłosić w dowolnej formie, czyli pisemnie, ustnie - osobiście lub przez telefon, a także pocztą elektroniczną lub faksem.

Podkreślił, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w dniu 29 października 2012r, powódka także wysłała do biura w K.- działu kadr drogą elektroniczną. Strona pozwana nie zakwestionowała wówczas procedury wdrożonej przez powódkę. Nikt nie poinformował powódki, że wniosek powinna złożyć przełożonemu, w związku z tym zarzuty strony pozwanej w tym zakresie uznać należy za całkowicie nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego wniosek o urlop na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia tego urlopu. Istota urlopu na żądanie wyraża się w obowiązku pracodawcy udzielenia na wniosek (żądanie) pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.

Pracownik ma więc prawo zadecydowania o terminie wykorzystania części urlopu wypoczynkowego samodzielnie, jednostronnie, a więc w oderwaniu od reguł związanych z planowaniem urlopów lub ustalaniem ich terminu przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem. Urlop na żądanie nie podlega planowaniu, co wynika wprost z art. 163 § 1 k.p. i oznacza konieczność pozostawienia przez pracodawcę tych czterech dni do dyspozycji pracownika, poza planem urlopów (zob. komentarz do art. 163 k.p., pkt 5).

Co do zasady - pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika. Jeśli więc nie występują żadne szczególne okoliczności, uzasadniające niezaspokojenie przez pracodawcę zgłoszonego żądania, to nieudzielenie urlopu na żądanie lub udzielenie go w innym niż wskazany przez pracownika terminie stanowiłoby wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca postąpił w sposób niezrozumiały gdyż uzależnił udzielenie urlopu na żądanie od stawienia się w dniu urlopu w pracy. Oczywistym jest, że pracownik występuje o udzielenie urlopu właśnie dlatego że do pracy stawić się nie może.

Strona pozwana wywodziła, że nie mogła powódce udzielić urlopu, gdyż ta nie przedłożyła zaświadczenia o zdolności do pracy, a z urlopu może skorzystać pracownik, który jest w danym dniu zdolny do pracy.

Z taką argumentacją Sąd I instancji się nie zgodził.

Uznał, iż skoro urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku, to już z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem jego rozpoczęcia przez pracownika, który wcześniej był niezdolny do pracy z powodu choroby trwającej ponad 30 dni, jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich.

Podkreślił, że kontrolne badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 k.p., przeprowadzane są: "w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku". W niniejszej sprawie nie ustalono, aby rozpoczęcie urlopu przez powódkę przypadło w okresie jej niezdolności do pracy, nastąpiło ono natomiast po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). W niniejszej sprawie powinność poddania się badaniu kontrolnemu nie była jeszcze zaktualizowana, a pracodawca nie mógł żądać, aby powódka poddała się temu badaniu w okresie urlopu wypoczynkowego. Badania takie powinny być bowiem wykonywane, zgodnie z art. 229 § 3 k.p., w miarę możliwości w godzinach pracy, co wyklucza możliwość żądania od pracownika ich wykonywania w okresie urlopu wypoczynkowego. Zachowaniu powódki nie można przypisać zatem cech bezprawności, a to przesądza o bezpodstawności rozwiązania stosunku pracy.

Na marginesie zaznaczono, że podniesione przez pozwaną spółkę w odpowiedzi na pozew zarzuty wykorzystywania przez powódkę zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem oraz niezłożenia przez nią w terminie rozliczenia dla NFZ nie miały znaczenia dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, a to z uwagi na sposób określenia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania. Przyczyna rozwiązania w żaden sposób nie odnosiła się do wyżej opisanych zarzutów, dlatego też nie podlegała ona badaniu przez Sąd.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 §1 kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 58 kp, zdanie drugie, czyli w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 kc w zw. z art.300 kp. Odsetki zasądzone zostały od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu tj od dnia 19 lipca 2013r. Roszczenie o zapłatę odszkodowania staje się wymagalne z datą wezwania dłużnika do zapłaty. Za wezwanie do zapłaty Sąd uznał doręczenie pozwanemu odpisu pozwu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 §1 i 3 kpc w związku z §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490).

Na mocy art. 477² k.p.c. wyrokowi do kwoty 4,199 złotych Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

O obowiązku uiszczenia przez pozwaną spółkę opłaty sądowej od pozwu w kwocie 1065 złotych, od której powódka była zwolniona orzeczono na podstawie art. 98 kpc, art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 roku nr 90 poz. 594, ze zm.).

Apelację wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego , a to:

1. art. 167(2) kp poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do uregulowania w tym przepisie nie znajdują zastosowania zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, w szczególności te z art. 165 kp.
2. Art. 52 par. 1 pkt 1 kp , poprzez nie zastosowanie i uznanie, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy mimo braku usprawiedliwionej przyczyny nie stawiała się do pracy 30.04.2013r., próbując usankcjonować nieobecność urlopem na żądanie,
3. Art. 8 kp poprzez nie zastosowanie i przyjęcie, że zachowanie powódki było skierowane na uzyskanie jednodniowej przerwy w okresach pobierania zasiłku chorobowego,

II. Naruszenie przepisów postępowania, a to:

1. Art. 233 kpc poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów, z których w ocenie pozwanej wynikało jednoznacznie, iż powódka poruszała się swobodnie po mieście pomimo zwolnienia lekarskiego co naruszało w sposób rażący obowiązki pracownicze i uznaniu, że powódka uzyskała zgodę na urlop na żądanie skoro w dniu 29.10.2012r. pracodawca także nie potwierdził formalnie takiej zgody,
2. Art. 328 par. 2 kpc poprzez nie wskazanie którym dowodom dał wiarę a którym nie.

Powołując się na powyższe , strona apelująca wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny, albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia. Ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Sąd Rejonowy wskazał także na podstawie jakich dowodów dokonał ustaleń faktycznych , przy czym wskazać należy , iż okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia pozostawały pomiędzy stronami bezsporne. Dlatego też Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu I instancji za własne w całości.

Zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 kpc jest niezasadny, a zmierza się jedynie do wskazania, iż strona pozwana nie zgadza się z wnioskami Sądu I instancji ,zarzucając , iż Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny przeprowadzonych dowodów pomijając fakty istotne dla sprawy, jak ten że powódka poruszała się swobodnie po mieście, będąc na zwolnieniu lekarskim dlatego pracodawca nie mógł jej doręczyć wezwania do stawienia się w pracy w dniu 30.04.2014r., a ponadto iż jej zachowanie zmierzało do uzyskania przerwy w zasiłku chorobowym. W ocenie Sądu Okręgowego słusznie Sąd I instancji uznał te okoliczności za mało istotne dla sprawy, albowiem przedmiotem sprawy było dokonanie oceny prawidłowości rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w kontekście tylko, i wyłącznie wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy w tym trybie.

To że powódka poruszała się po mieście podczas pobierania zasiłku chorobowego, mogło co najwyżej stanowić powód wszczęcia przez organ rentowy postępowania w celu wyjaśnienia prawidłowości korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego, co słusznie zauważył Sąd I instancji, a nie mogło stanowić o naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w kontekście przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela także w całości argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji, albowiem ma uzasadnienie w przepisach, a nadto poparta została stanowiskiem doktryny i judykatury.

Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone zgodnie z treścią przepisu art. 328 kpc, co w pełni umożliwia dokonanie oceny instancyjnej.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy w pierwszej kolejności, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością. Bowiem w następstwie skutkuje ono natychmiastowym zakończeniem stosunku pracy z chwilą dojścia do drugiej strony w taki sposób, żeby mogła się zapoznać z jego treścią.

W doktrynie przyjmuje się, iż istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, zasadne jest wnioskowanie, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, iż w pkt 2 i 3 analizowanej normy jej zakres jest pełny, podczas gdy w pkt 1 ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście Sąd najwyższy wyraził pogląd w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykle zaniechania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy wskazać należy, iż przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie spełnia przesłanek z art. 52 par. 1 kp, bowiem zachowanie powódki nie można było ocenić w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a raczej w kategoriach zaniechania. Które niewątpliwie polegało na tym, iż powódka składając wniosek o urlop na żądanie z góry założyła, iż taką zgodę uzyska i na nią nie czekała, bowiem już wcześniej taki jej wniosek nie został formalnie przez pracodawcę potwierdzony, a urlopu jej udzielono. Działała zatem w przekonaniu, iż tym razem ten mechanizm także zadziała. Tymczasem pracodawca zgodę na urlop na żądanie uzależnił od stawiennictwa się powódki w tym dniu i poddaniu badaniom lekarskim w celu oceny jej zdolności do pracy. Co było niezgodne z przepisami. Bowiem ustanowienie obowiązku pracodawcy udzielenia pracownikowi na jego żądanie części urlopu wypoczynkowego ma na celu uwzględnienie nadzwyczajnych sytuacji, które powodują, że pracownik w danym terminie nie może świadczyć

pracy,. Mając na względzie socjalny cel urlopu wypoczynkowego, należy uznać , że sytuacje te powinny mieścić się w tym celu. Ustawodawca , co należy podkreślić, nie określił obowiązku uzasadniania przez pracownika jego żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167(2) kp, brak zatem jakiegokolwiek instrumentu, który by umożliwił weryfikację przez pracodawcę takiego założenia. Dlatego pozwany nie miał prawa wezwać powódki aby stawiała się do pracy w dniu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego w rozmiarze jednego dnia – na żądanie. Powódka miała prawo wykorzystać ten dzień w sposób przez siebie uznany.

Wskazać należy, iż zasadą jest iż pracodawca nie może sprzeciwić się żądaniu pracownika co do udzielenia urlopu na żądanie, jednak korzystanie przez pracownika z tego prawa podlega ocenie z punktu widzenia interesów pracodawcy, zasad współżycia społecznego lub społecznie gospodarczego przeznaczenia tego prawa. Pracownik nie może rozpocząć takiego urlopu jeżeli pracodawca wyraźnie nie udzieli na to zgody. Faktem jest , iż w okolicznościach niniejszej sprawy takiej zgody pracodawca nie wyraził, ale też nie sposób pominąć faktu, iż wcześniej w takiej samej sytuacji powódka uzyskała urlop bez formalnego potwierdzenia. Przypuszczała zatem , iż sytuacja się powtórzy. Brak okoliczności w sprawie , które by przemawiały za tym , iż udzielenie powódce jednego dnia urlopu na żądanie było sprzeczne z interesem pracodawcy czy zasadami współżycia społecznego. Powódce można by odmówić ochrony tego prawa tylko wtedy, gdyby jej nieobecność miała sparaliżować działalność pozwanego, a taka sytuacja nie miała miejsca.

Słusznie zatem Sąd I instancji wagę naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych ocenił przez pryzmat okoliczności towarzyszących udzieleniu jej zgody na urlop na żądanie, a także mając na uwadze praktykę obowiązującą wcześniej u pozwanego. Powódce nie można zatem było zarzucić winy w rozumieniu zamiaru bezpośredniego albo rażącego niedbalstwa, a raczej łagodniejszą postać winy nieumyślnej jaką jest lekkomyślność.

Reasumując z wyżej wskazanych względów zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione , dlatego na mocy art. 385 kpc apelacje oddalono.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z par. 12 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 491).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia