

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 września 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. W. skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (pkt 1 wyroku); nie obciążył powódki kosztami procesu (pkt 2) oraz przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. K. kwotę 140,50 zł, zawierającą podatek od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. W. u pozwanej (...) Spółka Akcyjnej z siedzibą w W. była zatrudniona od dnia 4 maja 2009 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie na podstawie umowy zawartej na czas określony, a od dnia 1 sierpnia 2010 roku na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Swoje obowiązki powódka wykonywała w hali w R. na stanowisku pracownika hali - operatora wózka widłowego. Powódka faktycznie nie świadczyła pracy począwszy od dnia 17 marca 2011 roku. Najpierw w okresie od 17 marca do 11 grudnia 2011 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich, w okresie od 12 grudnia 2011 roku do 15 lipca 2012 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego, następnie miała wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy na przemian z powodu własnej choroby i z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. W przerwach pomiędzy zwolnieniami lekarskimi powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym (w dniach od 16 marca do 6 maja 2013 roku, 4 listopada 2013 roku, od 6 listopada do 24 grudnia 2013 roku, od 26 maja do 24 czerwca 2014 roku), a w dniu 5 listopada 2013 roku brała udział w szkoleniu. Ostatnio w okresie od 18 grudnia 2014 roku do 12 stycznia 2015 roku powódka miała wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. Zwolnienia lekarskie powódka w większości dostarczała z opóźnieniem, po upływie 7 dni od daty wystawienia zaświadczenia, często już po zakończeniu trwania zwolnienia lekarskiego. Zwolnienia często dostarczała za pośrednictwem I. N..

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosi 2.318,30 zł brutto.

Obowiązujący u pozwanej Regulamin Pracy dla pracowników zatrudnionych w halach w art. 21 ust 2 stanowi, iż do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności przestrzeganie w zakładzie pracy ustalonego przez Pracodawcę czasu pracy, w tym w szczególności punktualne rozpoczynanie pracy i kończenie pracy w godzinach wskazanych w harmonogramie czasu pracy, chyba, że wcześniejsze rozpoczęcie bądź jej późniejsze zakończenie wynika z wyraźnego polecenia bądź uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Art. 82 § 1 stanowi, iż o nieobecności pracownika z powodu urlopu, który Pracodawca jest obowiązany udzielić Pracownikowi na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym (nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym), Pracownik jest zobowiązany zgłosić żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia, przed wyznaczoną godziną rozpoczęcia pracy. Zgodnie z art. 83 § 1 pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Natomiast w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, innych niż wyżej wskazane pracownik winien poinformować bezpośredniego przełożonego lub D. Personalny o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania niezwłocznie lub najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie o nieobecności może być dokonane osobiście, telefonicznie, przez osobę trzecią lub listownie. Powódka zapoznała się z Regulaminem Pracy.

W dniu 22 grudnia 2014 roku powódka przyjechała do hali Makro wraz z K. Z. – pracownicą pozwanej przebywającą od października 2013 roku na urlopie wychowawczym. Wcześniej przed przyjazdem powódka prosiła telefonicznie pracodawcę o przygotowanie skierowania na badanie lekarskie. Obecnie na hali P. Ł. – swojego bezpośredniego przełożonego powódka poinformowała, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego będzie chciała w styczniu 2015 roku

skorzystać z urlopu wypoczynkowego. Podała, że nie wie jeszcze w jakim terminie weźmie urlop. Zapytała także o ilość przysługującego jej urlopu zaległego. P. Ł. polecił powódce aby złożyła wniosek urlopowy. P. Ł. zajmujący stanowisko kierownika stoiska kosmetyki i środki czystości był bezpośrednim przełożonym powódki. Stanowisko nadrzędne nad nim wobec powódki zajmował kierownik działu sprzedaży – E. S. (1).

W dniu 9 stycznia 2015 roku powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy od dnia 18 grudnia 2014 roku. W dniu 9 stycznia 2015 roku powódka wypełniła na formularzu wniosek urlopowy wnosząc o jego udzielenie na okres od dnia 13 stycznia 2015 roku do dnia 10 lutego 2015 roku. Wniosek urlopowy powódka przekazała I. N. – pracownikowi firmy zewnętrznej, polecając jej dostarczenie wniosku do rąk P. Ł.. Wniosek był zawarty w zamkniętej kopercie zaadresowanej do A. K. (1). I. N. przekazała kopertę z wnioskiem prawnikowi hali a ten przekazał wniosek P. Ł.. Kopertę P. Ł. w dniu 13 stycznia 2015 roku przekazał A. K. (1), jako że była ona zaadresowana na jej nazwisko. W kopercie znajdował się wniosek urlopowy oraz zwolnienie lekarskie za okres niezdolności do pracy z drugiej połowy grudnia 2014 roku i styczeń 2015 roku. Wniosek urlopowy, po odnotowaniu na nim daty wpływu – 13 stycznia 2015 roku, A. K. (2) przekazała P. Ł.. P. Ł. na wniosku uczynił adnotację „Brak zgody. Absencja w hali i inwentaryzacja”. Powodem dla którego P. Ł. odmówił powódce zgody na urlop była zbliżająca się inwentaryzacja na hal, związany z tym większy nakład pracy i absencja pracowników.

W styczniu 2015 roku w hali w R. miała miejsce inwentaryzacja, trwająca około 2 tygodni. Terminy inwentaryzacji są znane z początkiem roku. Grafik pracy na kolejny miesiąc jest układany na tydzień przed zakończeniem danego miesiąca. Powódka była uwzględniona w grafiku od dnia 13 stycznia 2015 roku. P. Ł. poinformował M. S. (1) – pracownika zajmującego się sprawami personalnymi u pozwanej o niewyrażeniu zgody na urlop powódki. Pokazał jej złożony przez powódkę wniosek. Wspólnie postanowili, iż z uwagi na dostarczanie zwolnień lekarskich po terminie poczekają na to czy wpłynie kolejne zwolnienie lekarskie powódki usprawiedliwiające jej nieobecność w pracy. P. Ł. próbował telefonicznie skontaktować się z powódką, aby przekazać jej treść podjętej decyzji. Próby te były bezskuteczne. W dniu 15 stycznia 2015 roku powódka otrzymała od A. K. (1) drogą mailową dokument Z-15 uprawniającego do nabycia zasiłku opiekuńczego z prośbą o jego odesłanie wypełnionego. Dzwoniący na numer hali w R. jest informowany o nagrywaniu rozmów telefonicznych. Faktycznie rozmowy nie są nagrywane.

W dniach od 9 stycznia do 5 lutego 2015 roku powódka nie kontaktowała się z pracodawcą osobiście ani telefonicznie. W dniu 6 lutego 2015 roku powódka zadzwoniła do kadr aby poinformować, iż będzie chciała skorzystać z zwolnienia lekarskiego z tytułu opieki na chorym dzieckiem. A. K. (1) przekazała jej wówczas, iż w systemie nie widnieje jej urlop oraz poleciła wyjaśnić tę sprawę ze swoim bezpośrednim przełożonym. W dniu 11 lutego 2015 roku powódka telefonicznie skontaktowała się z P. Ł., który poinformował ją, iż urlop nie został jej udzielony.

Procedura udzielania urlopów dla pracowników hali w R. jest taka, że plan urlopów na dany rok kalendarzowy jest ustalony na podstawie propozycji przedstawianych przez pracowników w styczniu, w lutym. W miarę możliwości uwzględniane są życzenia pracowników co do terminu ich udzielania przy uwzględnieniu terminów inwentaryzacji oraz wzmożonego ruchu świątecznego. Powódka z uwagi na zwolnienia lekarskie nie była uwzględniana w planach urlopowych.

Pracownik w celu udzielenia urlopu wypoczynkowego składa wniosek urlopowy. Ci pracownicy, którzy mają dostęp do systemu informatycznego składają wnioski online, natomiast pozostali wniosek taki w wersji papierowej przedkładają bezpośrednio przełożonemu. We wniosku należy wskazać konkretne daty urlopu. Warunkiem udzielenia urlopu jest zgoda bezpośredniego przełożonego odnotowana na wniosku. Nie zaakceptowany przez przełożonego wniosek nie trafia do działu kadr. Na wniosku zaakceptowanym przez bezpośredniego przełożonego podpisuje się także pracownik kadr, po czym wniosek jest wprowadzany do systemu. W przypadku wniosku składanego drogą elektroniczną pracownik otrzymuje informację zwrotną w przedmiocie zaakceptowania wniosku. W przypadku wniosku złożonego drogą papierową do pracownika należy ustalenie osobiście bądź telefonicznie, czy urlop został mu udzielony. Kierownik może bowiem wstępnie pracownikowi powiedzieć, że urlop zostanie udzielony musi jednak sprawdzić, czy urlop ten nie koliduje z absencjami innych pracowników. Procedura udzielania zgody na wykorzystanie urlopu u pozwanej w okresie od maja 2014 roku do stycznia 2015 roku nie zmieniła się.

Procedura podejmowania decyzji u pozwanej o rozwiązaniu umowy z pracownikiem jest taka, że najpierw wnioskuje o to bezpośredni przełożony, który musi uzyskać opinię HR Partnera, to jest osoby zajmującej się sprawami personalnymi. Dopiero wniosek trafia do Dyrektora hali, który podejmuje ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy z pracownikiem. Pismem z dnia 27 stycznia 2015 roku P. Ł. zawniósł o rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. We wniosku wskazano, iż powódka po skończonym zwolnieniu lekarskim począwszy od dnia 13 stycznia 2015 roku nie stawiała się w pracy. W dniu 27 stycznia 2015 roku zgodę wyraziła na wniosku Kierownik D. Sprzedaży - E. S. (1). W dniu 2 lutego 2015 roku zgodę wyraziła (...) M. S. (1). Jako ostatni podpisał się na wniosku Dyrektor Hali - W. W.. Pismem z dnia 12 lutego 2015 roku pracodawca zwrócił się do (...) przy (...) S.A. o informację czy powódka korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej oraz z prośbą o przedstawienie stanowiska organizacja związkowej odnośnie zamierzonego rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2010 roku. Jednocześnie pozwana wskazała przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Organizacja (...) przy (...) S.A. pismem z dnia 17 lutego 2015 roku poinformowała pozwaną, iż powódka nie korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej. Wobec czego Komisja Zakładowa nie zajęła stanowiska w sprawie rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Pismem z dnia 18 lutego 2015 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 13 stycznia 2015 roku i nie wyjaśnienie przez powódkę jego przyczyny. W oświadczeniu zawarte zostało pouczenie o przysługującym prawie i terminie odwołania się do sądu. Oświadczenie pracodawcy powódka otrzymała w dniu 23 lutego 2015 roku.

Ustalen stan faktyczny Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań zgłoszonych przez strony świadków, zeznań powódki oraz dokumentów złożonych do akt sprawy, które w zasadzie w całości uznane zostały za wiarygodne, jako że wspólnie dały jeden, zgodny przebieg zdarzeń, które stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym nie znalazły twierdzenia powódki jakoby u pozwanej była praktyka, zgodnie z którą dla uzyskania zgody na urlop wypoczynkowy wystarczyła sama rozmowa z bezpośrednim przełożonym, bez konkretyzacji terminu urlopu i bez potrzeby uzyskania potwierdzenia udzielenia urlopu na wniosku złożonym na piśmie. Ze zgodnych, wzajemnie uzupełniających się zeznań świadków powołanych przez strony jednoznacznie wynika, iż procedura udzielania urlopu polegała na wypełnieniu wniosku urlopowego ze wskazaniem konkretnego terminu jego rozpoczęcia i zakończenia oraz uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego na wykorzystanie urlopu we wskazanym terminie. Sąd miał przy tym na uwadze, że zgodnie z art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, natomiast plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W ocenie Sądu pozwany pracodawca w sposób dostateczny wykazał, iż nieudzielenie powódce urlopu było ściśle związane z organizacją pracy - powódka była wpisana w grafik od dnia 13 stycznia 2015 roku, a w zakładzie zaplanowana była inwentaryzacja, co wskazuje, iż nie było celowym działaniem mającym w zamiarze zwolnienia powódki w trybie dyscyplinarnym. To do powinności powódki, ale i w jej interesie, było pozyskanie informacji dotyczących decyzji jaka zapadła po rozpatrzeniu jej wniosku urlopowego. Tymczasem powódka nie wykazała żadnej inicjatyw w celu powzięcia wiadomości czy bezpośredni przełożony wyraził jej zgodę na wykorzystanie przez nią urlopu w wskazanym terminie. Nie znajduje przy tym uzasadnienia opieranie się przez powódkę na zwyczajowo przyjętej praktyce udzielania urlopu u pozwanej, w sytuacji gdy powódka przez ponad trzy lata nie była obecna w pracy, toteż nie mogła mieć doświadczenia w zakresie tego jaka praktyka była wypracowana w tej materii w ostatnich latach. Powoływanie się przez powódkę na sytuację z maja 2014, kiedy to miała jej zostać udzielony urlop mimo braku zainteresowania się decyzją pracodawcy w tej kwestii nie ma związku z niniejszą sprawą. Przede wszystkim brak wówczas zainteresowania powódki w przedmiocie tego czy zgoda na urlop została jej udzielona nie oznacza, że zgoda ta nie była konieczna.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie wykazał, aby powódka uzyskała podczas rozmowy w dniu 22 grudnia 2014 roku zgodę bezpośredniego przełożonego na wykorzystanie urlopu w określonym terminie. Tak powódka, jak i P. Ł. wskazali, że w rozmowie nie padły konkretne daty. Z zeznań powódki i P. Ł. wynika, że ten ostatni zapytany

o możliwość wzięcia przez powódkę urlopu około stycznia 2015 roku stwierdził, że nie widzi ku temu przeszkód, zastrzegając jednocześnie konieczność złożenia wypełnionego wniosku urlopowego.

Zeznaniom świadków P. Ł., A. K. (1) i M. S. (1) Sąd nie dał wiary w części dotyczącej ich twierdzeń o próbach kontaktu telefonicznego z powódką po dniu 13 stycznia 2015 roku przez osoby inne niż P. Ł. P. Ł. zeznał bowiem, że on sam dzwonił do powódki ze 2 – 3 razy, a próby takie podejmowała także jego przełożona E. S. (1). Podobnie zeznała A. K. (1). Świadek M. S. (1) zeznała, iż zarówno P. Ł. jaki i E. S. (1) próbowali dodzwonić się do powódki, E. S. miała nawet taki próby czynić przy M. S.. Tymczasem E. S. (1) stanowczo zaprzeczyła aby próbowała telefonicznie skontaktować się z powódką. Z uwagi na wskazane rozbieżności Sąd nie dał wiary aby poza P. Ł. inny pracownik pozwanej próbował skontaktować się powódką.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie podlega uwzględnieniu.

Przywołując dyspozycję art. 52 § 1 i § 2 k.p. Sąd stwierdził, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 18 lutego 2015 roku strona pozwana wskazała, jakie zachowanie powódki uznaje za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy począwszy od dnia 13 stycznia 2015 roku). W takim stanie sprawy rolą Sądu było ustalenie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna była rzeczywista i konkretna, a także rozważenie, czy zachowanie powódki podlegało ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym - czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Sporną była także kwestia czy pracodawca zachował termin dla złożenia takiego oświadczenia, określony w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do pierwszego ze spornych zagadnień Sąd Rejonowy zważył, że w każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt I PK 85/14, opubl. OSNP 2016/5/56, LEX nr 1551474). Rażące niedbalstwo, mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Naruszenie musi przy tym dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r. sygn. I PRN 57/81 opubl. Legalis Numer 22786; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r. sygn. I PKN 72/96, opubl. OSNAPIUS 1997 nr 23, poz. 460, Legalis Numer 30645). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 KP), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące mu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. Przywołać w tym miejscu należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r. sygn. I PK 396/03 (opubl. OSNAPIUS 2005 nr 6, poz. 82, str. 256, PPr. 2005 nr 2, str. 32, Legalis Numer 67771) w uzasadnieniu którego stwierdzono, iż pracownik sam sobie nie może udzielić zwolnienia od pracy. Nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną (uzasadnienie wyr. SN z 9.9.2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005, Nr 6, poz. 82).

Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.). Do obowiązków podstawowych pracownika należy także przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, jak również przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Powyższy zapis oznacza, że obowiązek punktualnego stawiania się do pracy, zakaz opuszczania miejsca pracy oraz stosowanie się do przerw w pracy nakłada na pracownika norma

sumiennego wykonywania pracy, niestawienie się zaś do pracy jest dopuszczalne jedynie po zwolnieniu pracownika z tego obowiązku. W odmowie udzielenia zwolnienia od pracy chodzi więc o nakaz jej świadczenia zgodnego z podstawowym obowiązkiem pracowniczym, w związku z czym nakaz ten nie może być oceniany jako niezgodny z prawem.

Zgodnie z art. 163 § 1 k. p. urlop wypoczynkowy powinien być udzielany zgodnie z planem ustalonym przez pracodawcę. Natomiast plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie ma zatem obowiązku uwzględniać każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego we wskazanym przez niego terminie, jeżeli nieobecność pracownika zakłóca tok pracy. Kodeks pracy wprowadził nie zawiera szczegółowych uregulowań dotyczących formy wniosku urlopowego, w szczególności zapisów, że wniosek ten musi być składany w wersji papierowej co znaczy, że wniosek urlopowy może być złożony również inną drogą akceptowaną przez pracodawcę np. drogą mailową, co jest zresztą coraz bardziej powszechną praktyką. Bez wątplenia jednak wniosek taki, czy to w formie papierowej czy składany e-mailem, powinien zawierać dokładny termin urlopu, a pracodawca musi na niego wyrazić zgodę. Powinnością pracownika jest dopilnowanie czy przełożony wyraził zgodę na urlop i podpisał wniosek. Z przywołanego przepisu wynika bowiem, że o udzieleniu urlopu decyduje pracodawca. W tej sytuacji jest jasne, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia, na które pracodawca w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie problem sprowadzał się do tego, czy nieobecność powódki w pracy od dnia 13 stycznia 2015 roku była usprawiedliwiona, czy też nieusprawiedliwiona i w związku z tym, czy jej zachowanie powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że najistotniejsze w sprawie kwestie, a więc ustalenie, że powódka nie stawiała się w pracy w dniu 13 stycznia 2015 roku i w dniach następnych było bezsporne. Powódka nie kwestionowała także okoliczności, zgodnie z którą po tym jak złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 13 stycznia 2015 roku do dnia 10 lutego 2015 roku – notabene nie osobiście, lecz wyręczając się osobą byłej pracownicy pozwanej - nie otrzymała od pracodawcy ani żadnej osoby działającej w jego imieniu informacji o udzielonej zgodzie na urlop w tym terminie ani też sama nie skontaktowała się z pracodawcą w celu ustalenia czy urlop faktycznie został jej udzielony. Z pracodawcą powódka skontaktowała się dopiero z początkiem lutego 2015 roku chcąc go powiadomić o zamiarze rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia lekarskiego z tytułu opieki na chorym dzieckiem po zakończeniu urlopu. Nie było także przedmiotem sporu to, że w rozmowie z bezpośrednim przełożonym, mającej miejsce miesiąc wcześniej, powódka zgłosiła chęć wzięcia urlopu nie określiła jednak terminu jego trwania, a bezpośredni przełożony polecił jej wypełnienie stosownego wniosku w tym przedmiocie. Strona pozwana zeznaniami świadków wykazała przy tym, że nieudzielenie powódce urlopu od dnia 13 stycznia 2015 roku było uzasadnione potrzebami pracodawcy, a powódka – reprezentowana w postępowaniu przez fachowego pełnomocnika – nie zgłosiła kontrdowodów na tą okoliczność.

Przedstawione zachowanie powódki Sąd meriti zakwalifikował jako co najmniej rażące niedbalstwo z jej strony. Rozbieżności w zeznaniach świadków co do tego, czy i który z pracowników pozwanej próbował, zresztą nieskutecznie, skontaktować się z powódką w celu poinformowania jej o braku zgody na urlop mają marginalne znaczenie, gdyż to na powódce ciążył obowiązek dowiedzenia się czy urlop w określonym przez nią terminie faktycznie został jej udzielony. Sąd zauważył, że są pewne sytuacje, kiedy nawet odpowiednio wczesne złożenie wniosku nie będzie gwarantowało jego pozytywnego rozpatrzenia - np. jeśli pracownik złoży wniosek o urlop na dwa tygodnie przed terminem jego rozpoczęcia, zaś w zakładzie pracy wystąpi nieoczekiwana absencja pracowników. Również zatwierdzenie wniosku przez pracodawcę lub wskazanie terminu urlopu w planie urlopów nie zawsze jest równoznaczne z tym, że urlop ten rozpocznie się i zakończy w uzgodnionym terminie. Kodeks pracy zezwala bowiem w uzasadnionych przypadkach odwołać pracownika z urlopu - ma to miejsce, gdy obecności pracownika w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu (art. 167 § 1. k.p.).

Niestawiennictwo powódki w pracy było więc nieusprawiedliwione i bezspornie powodowało co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy. Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika było zasadne.

Odnosząc się zaś do zarzutu niezachowania przez pracodawcę wymogów formalnych złożonego oświadczenia, Sąd nie doszukał się naruszenia tych wymogów. Zarzut powódki dotyczył naruszenia miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Sąd przychylił się w tej kwestii do stanowiska strony pozwanej, która udowodniła, że do pracodawcy wiedza o naruszeniu przez powódkę w sposób ciężki podstawowego obowiązku pracowniczego dotarła ostatecznie dopiero najwcześniej w dniu 2 lutego 2015 roku, w którym to dniu informacja o nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, po jej zaopiniowaniu przez pracownika kadr M. S. (1), doszła do Dyrektora Hali W. W. - kompetentnego do podejmowania względem powódki czynności z zakresu prawa pracy. Dopiero od tego dnia bieg rozpoczął jednomiesięczny termin na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stwierdzenie nieobecności powódki przez oddział kadr czy nawet przełożonego powódki P. Ł. nie może być równane z powzięciem wiedzy w tym przedmiocie przez pracodawcę. Doręczone powódce w dniu 23 lutego 2015 roku oświadczenie pracodawcy z dnia 18 lutego 2015 roku w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy mieściło się więc w ustawowym terminie. Za przekonujące Sąd uznał zapewnienia świadków, że fakt, iż powódka nieobecna w pracy od ponad 3 lat miała w zwyczaju dostarczanie zwolnień lekarskich ze znacznym opóźnieniem, uzasadniał ich wątpliwości co do tego, czy i tym razem nie dostarczy ona zwolnienia lekarskiego z opóźnieniem. W sprawie jest bowiem okolicznością przez powódkę niekwestionowaną, że nagminnie przekraczała ona termin dostarczania pracodawcy zaświadczeń o niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu, zarzucając naruszenie miesięcznego terminu powódka nie wykazała, że osoba kompetentna do rozwiązania z nią stosunku pracy, to jest Dyrektor Hali W. W. dowiedział się o okoliczności powołanej jako przyczyna rozwiązania umowy wcześniej, niż data przekazania mu przez pracownika kadr wskazanego wyżej wniosku.

Konkludując Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, w związku z czym w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

Sąd postanowił nie obciążyć powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej na podstawie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę okoliczności przedmiotowej sprawy, charakter roszczenia objętego żądaniem pozwu, a przede wszystkim sytuację osobistą i majątkową powódki, stanowiącą podstawę do przyznania jej pomocy prawnej z urzędu. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy: „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (postanowienie Sądu Najwyższego z 14.01.1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). W ocenie Sądu obciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, obejmujących zwrot kosztów zastępstwa procesowego oraz nieuiszczone koszty sądowe, w obecnej sytuacji życiowej i majątkowej, byłoby dla niej nadmiernym obciążeniem.

O wynagrodzeniu pełnomocnika reprezentującego powódkę z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 3 w zw. z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (tj. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest

a) art. 233 § 1 k.p.c. zw. z art. 227 k.p.c. poprzez :

- wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest zeznań świadków M. S. (1), A. K. (1) oraz E. S. (1) wniosków z nich niewynikających, ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, w zakresie w jakim Sąd ustalił procedurę udzielania urlopów wypoczynkowych przez pozwanego, uznając, że warunkiem udzielenia urlopu jest zgoda bezpośredniego przełożonego odnotowana na wniosku urlopowym poprzez użycie słów „zgoda” lub „wyrażam zgodę”, podczas gdy w/w świadkowie w swoich zeznaniach wskazali, iż sam podpis i pieczęćka przełożonego na wniosku urlopowym oznacza jego zaakceptowanie;

- sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu nieuzyskania zgody bezpośrednio przełożonego przez powódkę na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w styczniu 2015 roku z dowodu z zeznań świadka P. Ł., K. Z. oraz powódki, skutkiem czego Sąd błędnie ustalił, że powódka nie wykazała żadnej inicjatywy w celu powzięcia wiadomości czy bezpośrednio przełożony wyraził zgodę na wykorzystanie przez nią urlopu we wskazanym terminie, podczas gdy bezpośrednio przełożony P. Ł. po wyrażeniu ustnej zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego przez powódkę osobiście wręczył jej formularz wniosku urlopowego w celu uzupełnienia o konkretne daty, zaś powódka mogła złożyć wniosek urlopowy dopiero wówczas gdy uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy, co nastąpiło dopiero w dniu 09 stycznia 2015 roku;

- dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, objawiające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew czynnikowi ustawowemu stanowiącemu, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału, oraz czynnikowi logicznemu poprzez przyjęcie, że: „Sąd nie dał wiary w części dotyczącej twierdzeń świadków P. Ł., A. K. (1) i M. S. (1) ich twierdzeń o próbach kontaktu telefonicznego z powódką po dniu 13 stycznia 2015r., (...) Sąd nie dał wiary aby poza P. Ł. inny pracownik próbował kontaktować się telefonicznie z powódką.”, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, świadczącym o tym, że pozwany nie wykazał aby podjął jakiegokolwiek kontakt z powódką w sprawie jej nieobecności, podczas gdy kontakt ten podejmował w innych sprawach, a także w przypadku pracowników składających wnioski urlopowe online miał w praktyce udzielać im zwrotnej odpowiedzi co do zgody na urlop lub jej braku;

- dokonanie dowolnej, bowiem niezgodnej z zasadami doświadczenia życiowego, oceny, iż powoływanie się przez powódkę na zastosowaną przez pozwanego procedurę udzielenia jej urlopu przez bezpośrednio przełożonego w maju 2014 roku, polegającą na ustnym uzgodnieniu zakresu urlopu a następnie przedłożeniu wniosku urlopowego na piśmie, bez obowiązku oczekiwania na decyzję pracodawcy w przedmiocie akceptacji tak złożonego wniosku urlopowego nie ma związku z niniejszą sprawą, podczas gdy świadczy to o znanej powódce i stosowanej przez pozwanego praktyce, której prawidłowość powódka miała prawo uznać i stosować, skoro już wcześniej jej pracodawca taką procedurę przyjął wobec jej prośby o urlop wyrażonej w ustnej formie, oraz wobec braku jakichkolwiek pisanych zasad dotyczących procedur udzielania urlopu w zakładzie pracy,

- dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, objawiające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, skutkującej uznaniem przez Sąd, iż pozwany pracodawca w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości nie wyraził zgody na nieobecność powódki w pracy zgodnie ze złożonym wnioskiem urlopowym, podczas gdy, z uwagi właśnie na istniejące w sprawie wątpliwości w tym zakresie - gros rozważań Sądu skupione było na ustaleniu zasad składania, zatwierdzania i odmowy zatwierdzenia wniosków urlopowych przez pozwanego,

- dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, objawiające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, skutkującej skupieniem się przez Sąd na tym, iż powódka była nieobecna w pracy od dłuższego czasu z uwagi na choroby swoje i dwójki swoich dzieci i dokonaniu oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego właśnie przez pryzmat z góry założonej oceny powódki jako pracownika, który jest nieobecny w pracy i nie wypełnia przez to należycie swoich obowiązków pracowniczych, podczas gdy dokonanie oceny bez względu na to co wskazano powyżej doprowadziłoby Sąd do uznania, iż to pozwany pracodawca w szczególności poprzez osobę bezpośredniego przełożonego wykorzystał dobrą wiarę powódki działającej w zaufaniu do wcześniejszych działań pracodawcy i korzystającą z urlopu na podstawie ustnej zgody

przełożonego i potraktował ją jako naruszającą obowiązki pracownicze w sytuacji gdy wcześniej udzielił jej zgody na urlop, a powódka za tą zgodą skorzystała z udzielonego jej urlopu;

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w wyroku jakiegokolwiek podstawy – faktycznej bądź prawnej – dotyczącej przyjęcia przez Sąd daty 2 lutego 2015 roku, od której Sąd przyjął, że osoba uprawniona do dokonywania w imieniu pozwanego pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy dowiedziała się o okolicznościach powołanych jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką podczas gdy data ta nie wynika z żadnego z dowodów przeprowadzonych w sprawie;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52§ 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powódka zaniechała procedury składania wniosków urlopowych, która to okoliczność zawiera się w zakresie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy mając na uwadze faktyczne zasady składania wniosków urlopowych w zakładzie pracy pozwanego zaś w szczególności fakt, iż zasady takie nie obowiązywały w żaden formalny sposób, pracodawca zaś dowolnie traktował pracowników składających wnioski urlopowe, raz pisząc iż wyraża zgodę, raz jedynie stemplując wniosek urlopowy bez wyrażenia stanowiska co do urlopu, a także traktując odmiennie pracowników składających wnioski urlopowe przez Internet a inaczej tych, którzy składali jej w formie papierowej - należy uznać, iż do w/w naruszenia nie doszło.

Mając powyższe na uwadze apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa w całości poprzez orzeczenie w wyroku, iż przywraca się powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, nieuiszczonych w całości ani w części, zgodnie z wnioskiem i pisemnym zestawieniem kosztów złożonych przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 30.06.2016 roku, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania za obie instancje w tym przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, nieuiszczonych w całości ani w części, zgodnie z wnioskiem i pisemnym zestawieniem kosztów złożonych przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 30.06.2016 roku.

W odpowiedzi, strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej. Ustalenia te Sąd Okręgowy przyjmuje za własne.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu



skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną. Wobec powyższego zarzuty te nie mogą się ostać.

Nietrafną jest sugestia apelacji jakoby z zeznań świadków P. Ł. i K. Z. czy też powódki Sąd Rejonowy wyprowadził treści z nich nie wynikające tj. co do braku zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego w styczniu 2015 roku. Wbrew wydomom apelacji stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie, czy powódka w dniu 22 grudnia 2014 roku uzyskała zgodę na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Przede wszystkim, w czasie rozmowy powódki z bezpośrednim przełożonym wskazała ona, że chciałaby wykorzystać urlop wypoczynkowy w styczniu 2015 roku. A. W. nie wskazała jednak w jakim konkretnie okresie urlop ten miałby przypadać. W związku z tym przełożony poinformował, że winna złożyć wniosek ze wskazaniem konkretnych dat tj. rozpoczęcia i zakończenia urlopu wypoczynkowego. I co również przyznała sama powódka w ramach przesłuchania, przełożony nie podał ani dokładnego dnia ani okresu kiedy faktycznie urlop miałby przypadać. Także świadek K. Z. - obecna przy rozmowie powódki z przełożonym - wskazała, że nie padła żadna konkretna data. W związku z tym nieuprawnionym było uznanie przez powódkę, że doszło do udzielenia urlopu wypoczynkowego przez przełożonego. Zdaniem Sądu Okręgowego można było ze wskazanej sytuacji wyprowadzić co najwyżej wniosek, że przełożony P. Ł. nie stwierdził przeszkód do wykorzystaniu przez powódkę urlopu wypoczynkowego w styczniu 2015 roku, ale na pewno nie można było uznać jego wypowiedzi, jako zgody na udzielenie urlopu. Nawet gdyby przyjąć - jak sugeruje to skarżący - że złożenie wniosku było tylko formalnością, to i tak nadal nieznanym pozostawał konkretny okres, w którym urlop miałby być przez powódkę wykorzystany. Okres wnioskowanego przez powódkę urlopu wskazany został bowiem dopiero w jej pisemnym wniosku. Nie jest więc możliwe uznanie - oczekiwane przez apelanta - że powódce już w dniu 22 grudnia 2014 roku został udzielony urlop. W tym momencie czasowym nawet sama powódka nie była w stanie określić kiedy to faktycznie będzie chciała urlop wykorzystać. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że powódka mogła pozostawać w przekonaniu o udzieleniu zgody na jego wykorzystanie. Byłoby to za daleko idące uproszczenie zaistniałej sytuacji. Ustaleń Sądu Rejonowego w powyższym zakresie nie dyskwalifikuje okoliczność - którą skarżący stara się wyeksponować w apelacji - że poprzednio tj. w maju 2014 roku bezpośredni przełożony udzielił jej urlopu po wcześniejszym ustnym uzgodnieniu zakresu urlopu, a następnie przedłożeniu wniosku urlopowego na piśmie, bez obowiązku oczekiwania na decyzję pracodawcy w przedmiocie akceptacji tak złożonego wniosku urlopowego. Przede wszystkim, jak prawidłowo uznał Sąd Rejonowy, sytuacja sprzed lat nie miała związku z obecnie zaistniałą. Ponadto z twierdzeń powódki wynika, że w poprzedniej sytuacji ustnie - gdy przełożony udzielił urlopu - jednocześnie został ustalony jego termin, zaś później dopiero złożyła formalny wniosek. Zatem sytuacja z 2014 roku nie była tak analogiczna, jak próbuje to przedstawić apelujący. W ramach zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania z nią stosunku pracy, powódka nie określiła terminu, w którym chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego i w konsekwencji nie mogła uzyskać stosownej zgody. W tej sytuacji dopatrywanie się podobieństw jest za daleko idące. Zauważyć także należy - co nie umknęło uwadze Sądu meriti - że powódka winna była dowiedzieć się czy procedura udzielania urlopów nie uległa zmianie w okresie długiej nieobecności w pracy. Brak podjęcia jakiejkolwiek inicjatywy przez powódkę w tym kierunku oznacza, że nie dochowała ze swojej strony należytej staranności w ustaleniu jak finalnie został rozpoznany jej wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że powódka nawet nie próbowała się skontaktować z pracodawcą, a na próby kontaktu z jego strony nie reagowała. Apelacja w swej istocie stanowi próbę przerzucenia na pracodawcę odpowiedzialności za brak

poinformowania pracownika o odmowie udzielenia urlopu, pomimo, że była ku temu okazja. Skarżący przywołał sytuację z dnia 15 stycznia 2015 roku kiedy to pracownik kadr A. K. zadzwoniła odnośnie druku Z-15, dotyczącego wcześniejszej nieobecności powódki w związku z opieką nad dziećmi. Stwierdzić tu należy, że równie dobrze sytuację tę mogła wykorzystać powódka zadając pytanie o wynik rozpoznania wniosku urlopowego. I w tym wypadku powódka nie wykazała się jakąkolwiek inicjatywą. Co się zaś tyczy pracownika kadr A. K. to zauważyć należy, że na ten moment nie miała ona wiedzy w przedmiocie wniosku powódki. W dniu 13 stycznia 2015 roku, po otrzymaniu koperty z wnioskiem urlopowym, przekazała bowiem wniosek bezpośrednio przełożonemu powódki w celu podjęcia decyzji. W czasie przekazania wniosku P. Ł. nie poinformował A. K. o swojej decyzji w przedmiocie urlopu. W związku z tym pracownik kadr - nawet gdyby z własnej inicjatywy chciał poinformować powódkę o losach wniosku - to na dzień 15 stycznia 2015 roku żadnej wiedzy w tym zakresie jeszcze nie posiadał. Dlatego też nieuzasadnione jest twierdzenie apelanta, że to pracownik służby kadrowej pozwanego winien kontaktować się z powódką w celu poinformowania o odmowie udzielenia urlopu. Powódka winna zwrócić się z pytaniem do bezpośredniego przełożonego, ponieważ to on udzielał urlopów podległym pracownikom. Jak natomiast wynika z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych to P. Ł. próbował telefonicznie poinformować powódkę o braku zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie od 13 stycznia do 10 lutego 2015 roku, przy czym próby te nie były skuteczne. Oznacza to, że po stronie pracodawcy - pomimo braku obowiązku - była inicjatywa zawiadomienia powódkę o negatywnej decyzji. Nieskuteczność podjętych przez niego prób nie była równoznaczna ze zwolnieniem powódki z obowiązku upewnienia się co do faktu pozyskania zgody na wnioskowany przez nią urlop. Przy czym - wbrew twierdzeniom apelacji - zgoda na urlop nie wymagała jakiejś szczególnej formy czy adnotacji. Wystarczający był sam podpis i pieczętka przełożonego. Brak jest natomiast ustaleń Sądu Rejonowego, że na wniosku musiała być poczyniona adnotacja „zgoda” lub „wyrażam zgodę”. Sąd I instancji w uzasadnieniu skarżonego wyroku nie zamieścił takiej treści, ustalił zaś, że „warunkiem udzielenia urlopu jest zgoda bezpośredniego przełożonego odnotowana na wniosku” (strona 7 uzasadnienia). Zatem nie było ustaleń co do formy adnotacji o wyrażeniu zgody. Jedynie wymagane było to, aby taka akceptacja została uwidoczniiona na wniosku. Pomijając już kwestię adnotacji w przedmiocie zgody na wnioskowany urlop zauważyć należy, że skarżący nie wykazał czemu ta okoliczność miałyby służyć, skoro w przypadku powódki zgoda nie została wyrażona i zostało to na wniosku odnotowane.

Na koniec powyższych rozważań zaznaczyć jedynie należy, że dla samego złożenia wniosku urlopowego - wbrew wywiadowi apelacji - nie miała znaczenia kwestia uzyskania zaświadczenia o zdolności do pracy. W żadnym wypadku okoliczność ta nie blokowała, czy też uniemożliwiała złożenie wniosku o urlop. Nie jest bowiem przeszkodą dla udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi brak zaświadczenia o zdolności do pracy po zwolnieniu lekarskim trwającym powyżej 30 dni. Pogląd taki znajduje odzwierciedlenie w ugruntowanym już stanowisku Sądu Najwyższego, który (wyrok z 28 marca 2008 roku, sygn. akt II PK 214/07, Legalis nr 164442, w wyrok z 9 marca 2011 roku, sygn. akt II PK 240/10, Legalis nr 428284) stwierdził, iż skoro badania kontrolne przeprowadza się w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na tym stanowisku, to przeprowadzenie tych badań nie jest niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu. Oznacza to, iż brak zaświadczenia lekarza medycyny pracy sam przez się nie mógł stanowić żadnej przeszkody dla złożenia przez powódkę wniosku urlopowego. Zatem nie uprawnione było uzależnianie złożenia wniosku od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do podjęcia zatrudnienia. W tej sytuacji argumentacja apelacji również i w tym zakresie nie zasługiwała na uwzględnienie.

Nie zyskuje też instancyjnej aprobaty zarzut naruszenia prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. polegającego na niewskazaniu w treści uzasadnienia skarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd ustalił, że osoba uprawniona do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy dowiedziała się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką w dniu 2 lutego 2015 roku.

Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych określił w sposób szczegółowy jaki jest obieg dokumentów u pozwanego a konkretnie, jak wyglądało to w wypadku wniosku urlopowego powódki oraz jaka jest procedura podejmowania decyzji przez pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Sąd wskazał, że najpierw wnioskuje o to bezpośredni przełożony, który musi uzyskać opinię HR Partnera, to jest osoby zajmującej się sprawami

personalnymi. Dopiero wniosek trafia do Dyrektora hali, który podejmuje ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy z pracownikiem. W niniejszej sprawie pismem z dnia 27 stycznia 2015 roku P. Ł. zawnioskował o rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. We wniosku wskazano, iż powódka po skończonym zwolnieniu lekarskim począwszy od dnia 13 stycznia 2015 roku nie stawiała się w pracy. W dniu 27 stycznia 2015 roku zgodę na wniosek wyraziła Kierownik D. Sprzedaży - E. S. (1). W dniu 2 lutego 2015 roku zgodę wyraziła (...) M. S. (1). Jako ostatni - bez wskazania daty - podpisał się na wniosku Dyrektor Hali - W. W.. W związku z tym należało przyjąć, że najwcześniej w dniu 2 lutego 2015 roku wniosek dotarł do W. W., jako osoby uprawnionej w imieniu pozwanego do podejmowania decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Skoro opinia specjalisty ds. HR poprzedza podjęcie decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę przez dyrektora Hali, wniosek ten nie mógł trafić do dyrektora przed tym dniem. W tej sytuacji uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych a na ich podstawie rozważań prawnych, w myśl których pracodawca najwcześniej w dniu 2 lutego 2015 roku mógł pozyskać wiedzę w przedmiocie zachowania powódki i podjął w dniu 18 lutego 2015 roku decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, która w formie oświadczenia dotarła do powódki w dniu 23 lutego 2015 roku. W związku z tym uzasadnienie skarżonego wyroku - wbrew wywodom apelacji - pozwala w pełni ustalić tok rozumowania Sądu Rejonowego, a tym samym poddaje się kontroli w toku instancji.

Mając powyższe na uwadze zważyć należało, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Poczynione ustalenia faktyczne były prawidłowe, a postępowanie dowodowe przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów należy stwierdzić brak podstaw do przyjęcia naruszenia przepisów prawa procesowego.

Akceptacja ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1) k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powódka zaniechała procedury składania wniosków urlopowych, która to okoliczność zawiera się w zakresie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy mając na uwadze faktyczne zasady składania wniosków urlopowych w zakładzie pracy pozwanego zaś w szczególności fakt, iż zasady takie nie obowiązywały w żaden formalny sposób, pracodawca zaś dowolnie traktował pracowników składających wnioski urlopowe, raz pisząc iż wyraża zgodę, raz jedynie stemplując wniosek urlopowy bez wyrażenia stanowiska co do urlopu, a także traktując odmiennie pracowników składających wnioski urlopowe przez Internet a inaczej tych, którzy składali jej w formie papierowej.

Wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że zachowanie powódki należało zakwalifikować - co najmniej - jako rażące niedbalstwo. To powódka winna była skontaktować się z bezpośrednim przełożonym w celu dowiedzenia czy urlop w określonym przez nią terminie faktycznie został udzielony. Powódka powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczyniła. Skutkowało to uznaniem, że od dnia 13 stycznia 2015 roku nie stawiała się do pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych. Wniosek urlopowy nie zyskał akceptacji bezpośredniego przełożonego, a nie zasadne było założenie, że to po stronie pracodawcy istniał obowiązek poinformowania pracownika o odmowie udzielenia urlopu. To na pracowniku spoczywa obowiązek monitorowania decyzji pracodawcy w przedmiocie złożonego wniosku. Zatem to po stronie powódki zabrakło wymaganej staranności w zadbanie o własny interes pracowniczy. W tej sytuacji nie można zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni powyższej normy prawnej.

W przedstawionych warunkach należało stwierdzić brak podstaw do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804). Powódka została obciążoną kosztami procesu strony pozwanej, ponieważ skarżący nie wskazał, że zachodzą na etapie postępowania apelacyjnego jakiegokolwiek okoliczności mogące przemawiać za nieobciążaniem jej tymi kosztami. Tego rodzaju zaniechanie nie pozwala na prowadzenie rozważań nad celowością zastosowania w sprawie reguły słuszności, wyrażonej w art. 102 k.p.c.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za II instancje orzeczono na podstawie §16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 oraz § 2, 3 i 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2015 poz. 1805) a to, z uwzględnieniem zwrotu stawki podatku VAT.

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.