

Sygn. akt VII Pa 43/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Teresa Ogrodnik /spr./

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko Zarządowi (...) w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 grudnia 2014 r., sygn. akt VII P 1700/13

I. apelację oddala;

II. zasądza od powódki K. J. na rzecz pozwanego Zarządu (...) w L. kwotę(...)złoty tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

VII Pa 43/15

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z 02.12.2014 r., w sprawie VII P 1700/13 z powództwa K. J. przeciwko Zarządowi (...) w L. o przywrócenie do pracy

i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy: oddalił powództwo (pkt I.) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę(...)złoty tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II.).

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach

i rozważaniach:

K. J. została zatrudniona w L. Wojewódzkiej (...) z siedzibą w C. na podstawie umowy

o pracę na czas określony od dnia 12 lipca 2005 roku na stanowisku głównego księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy, a do 2 listopada 2005 roku, na tych samych warunkach, na czas nieokreślony (z dniem 1 stycznia 2010 roku pracodawca zmienił nazwę na: Zarząd (...))

w L.). Dodatkowo, od 2004 roku prowadzi działalność gospodarczą w zakresie doradztwa podatkowego i czynności rachunkowo-księgowych.

Od dnia 26 lipca 2012 roku powódka zajmowała u pozwanego stanowisko starszego inspektora ds. finansowo-księgowych w Dziale (...).

W 2011 roku powódka świadczyła pracę przez 3 dni, w 2012 roku przez 2 dni i w 2013 roku przez 3 dni. W okresie od dnia 26 maja do dnia 22 listopada 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Do pracy powódka stawiała się w dniu 25 listopada 2013 roku o godz. 7.30. Pracę tego dnia powódka powinna wykonywać do godz. 15.30. Po stawieniu się do pracy, powódka otrzymała w kadrach skierowanie na kontrolne badanie lekarskie. Następnie wypełniła wniosek o przyznanie jej zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 26 listopada 2013 roku do dnia 23 grudnia 2013 roku, tj. w wymiarze 20 dni roboczych. Na wniosku tym swój podpis złożyła bezpośrednio przełożona powódki główna księgowa B. L. (1), co oznaczało, że nie widzi przeciwskażeń do udzielenia urlopu wypoczynkowego. Po złożeniu podpisu na takim wniosku przełożony danego pracownika przekazuje zaakceptowany wniosek dyrektorowi, który podejmuje decyzję w zakresie przyznania pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Wniosek powódki został następnie złożony w sekretariacie dyrektora, a powódka opuściła siedzibę pracodawcy i udała się do lekarza medycyny pracy, gdzie została zarejestrowana o godz. 8.33. O godz. 9.20 zakończyła badania i otrzymała zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Po zakończeniu badań okresowych powódka nie stawiała się do pracodawcy. Nie zadzwoniła także, aby sprawdzić czy został jej udzielony urlop wypoczynkowy. Wyjechała do W., gdzie w następnym dniu zaczynała szkolenie, za które sama zapłaciła. Zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy powódka wysłała drogą pocztową, będąc już w W.. Pozwany pracodawca otrzymał je po kilku dniach.

Około godziny dwunastej w dniu 25 listopada 2013 roku dyrektor H. S. zapoznała się z wnioskiem urlopowym powódki i zapytała, czy powódka wróciła już z badań lekarskich, gdyż chciała z nią porozmawiać, przed podjęciem decyzji o udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego. Dyrektor podjęła decyzję o niewyrażeniu zgody na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego, czyniąc taką adnotację na wniosku urlopowym.

W dniu 27 listopada 2013 roku kierownik Działu (...) K. P. próbowała kilkakrotnie skontaktować się telefonicznie z powódką w celu ustalenia, z jakich przyczyn powódka nie stawia się do pracy. Nie udało jej się jednak dodzwonić do powódki.

Pismem datowanym na dzień 3 grudnia 2013 roku, a doręczonym powódce drogą pocztową w dniu 4 grudnia 2014 roku, pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1) samowolnym opuszczeniu pracy w dniu 25 listopada 2013 roku po odbyciu kontrolnych badań lekarskich. Wskazano przy tym, że po stawieniu się w godz. 7.30 do pracy w siedzibie pracodawcy w L. przy ul. (...) powódka została skierowana na kontrolne badanie lekarskie, które zakończyło się o godz. 9.20 orzeczeniem o zdolności powódki do wykonywania pracy.

Po wykonaniu w/w badania powódka nie stawiała się w siedzibie pracodawcy w celu świadczenia pracy przez dalszą część dnia, tj. 25 listopada 2013 roku;

2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy począwszy od dnia 26 listopada 2013 roku do chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Podkreślono, że w dniu 25 listopada 2013 roku powódka złożyła wniosek

o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2012 rok. Mimo braku zgody pracodawcy na urlop powódka samowolnie rozpoczęła korzystanie z urlopu wypoczynkowego, nie podejmując żadnych czynności celem upewnienia się, czy otrzymała zgodę pracodawcy na urlop.

Powódka od 2004 roku prowadzi działalność gospodarczą w zakresie doradztwa podatkowego i czynności rachunkowo-księgowych.

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów i dowodów osobowych, którym zasadniczo dał wiarę. Nie dotyczyło to zeznań powódki w zakresie, w jakim twierdziła ona, że to główna księgowa B. L. (2) była uprawniona do udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Z zeznań B. L. (2) bowiem wynika, że już w 2007 roku u pozwanego pracodawcy obowiązywała procedura, że pracownik składał wniosek urlopowy do bezpośredniego przełożonego, który swoim podpisem potwierdzał, że nie widzi przeciwskażeń do skorzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego w okresie opisanym we wniosku, a następnie wniosek był przekazywany do dyrektora, który udzielał pracownikowi urlopu. Potwierdzili to w swoich zeznaniach inni świadkowie. Powódka zatem doskonale wiedziała, że to nie główna księgowa B. L. (2) udziela jej urlopu wypoczynkowego, lecz dyrektor H. S.. Wynika to zresztą z samej struktury redakcyjnej wniosku o urlop wypoczynkowy, w którym znajduje się miejsce na podpis bezpośredniego przełożonego, jak i rubryka „akceptacja dyrektora”. Wynika z tego w sposób jasny, że to dyrektor udziela urlopu poprzez akceptację wniosku urlopowego. Sąd I instancji nie dał także wiary zeznaniom powódki, co do rzekomo przyjętej u pozwanego praktyki niestawiennictwa w pracy po zakończeniu badań lekarskich (o ile kończą się w godzinach pracy). Tezie tej przeczą zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Ponadto powódka twierdziła, że w lipcu 2012 roku po badaniach nie wróciła do pracy i „nie było wtedy żadnych historii”, tymczasem z zeznań świadka K. P. wynika, że wcześniej, po zakończeniu badań powódka stawiała się do pracy. Wreszcie, Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki, że nikt z pracowników do niej nie dzwonił w dniu 27 listopada 2013 roku. K. P. zeznała bowiem, że kilkakrotnie dzwoniła do powódki.

Przystępując do oceny zasadności powództwa, Sąd I instancji wskazał, że użyty w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zwrot "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jaki do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Mieszczą się w nim trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Pozwany pracodawca w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy wskazał dwie przyczyny złożenia tego oświadczenia woli. Jako pierwsza przyczyna została opisana sytuacja z dnia 25 listopada 2013 roku, gdy to powódka po zakończeniu badań lekarskich nie stawiała się w siedzibie pracodawcy.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że powódka wykonywanie badań lekarskich zakończyła w dniu 25 listopada 2013 roku o godz. 9.20. Po wykonaniu badań lekarskich mogła stawić się w siedzibie pracodawcy jeszcze w godzinach pracy. Tymczasem nie uczyniła tego i nie powiadomiła pracodawcy o wynikach badania kontrolnego, a zaświadczenie lekarskie wysłała pocztą, tak, że pozwany pracodawca otrzymał je dopiero po kilku dniach.

Zgodnie z art. 229 § 3 k.p., okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy, w związku z przeprowadzanymi badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Z powołanego powyżej przepisu należy wysnuć wniosek, że pracownik tylko za ten czas, który poświęca na wykonanie badań lekarskich ma prawo do wynagrodzenia. Po wykonaniu badań lekarskich (tak jak w tym przypadku, po godz. 10.00), żeby nabyć prawo do wynagrodzenia za dalsze godziny (od godz. 10.00 do godz. 15.30), musi stawić się do pracy i pracę wykonać. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przy tym przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.).

Powódka w sposób zupełnie dowolny przyjęła, że to ona ma prawo regulować swój czas pracy i może w dniu 25 listopada 2013 roku od godz. 10.00 do godz. 15.30 pracy nie wykonać, lecz pojechać w celach prywatnych (na szkolenie)

do W.. Zupełnie kuriozalne jest stwierdzenie powódki, że nie musiała się stawiać w pracy po zakończonych badaniach lekarskich, gdyż i tak

w dniu 25 listopada 2013 roku nie miała żadnych istotnych obowiązków do wykonania. Przyjmując za prawidłowy tok rozumowania powódki, to należałoby dojść bowiem do wniosku, że pracownik mógłby nie przychodzić do pracy, jeżeli sam uzna, że na dany dzień pracodawca nie wyznaczył mu – z punktu widzenia pracownika – istotnych zadań do wykonania.

Nie można przy tym nie zauważyć, że z zeznań powódki wynika, że już

w dniu 25 listopada 2013 roku pojechała do W., gdyż następnego dnia uczestniczyła w szkoleniu, za które to szkolenie sama zapłaciła. Powódka już dużo wcześniej zaplanowała zatem, że w dniu 25 listopada 2013 roku, po zakończeniu badań lekarskich nie stawi się u pracodawcy, tylko pojedzie do W.. Powódka z góry zatem zakładała, że nie będzie musiała świadczyć pracy w dniu 26 listopada 2013 roku, kiedy to będzie uczestniczyła w szkoleniu.

Podkreślić przy tym należy, że to nie pracodawca musi informować pracownika, że ten ma się stawić w pracy. Zupełnie nieuprawnione jest zatem twierdzenie strony powodowej, że to pracodawca winien był powiadomić ją o konieczności stawiennictwa w pracy.

Jako drugą przyczynę rozwiązania z powódką stosunek pracy wskazano: nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 26 listopada 2013 roku. Bezsporne było przy tym w niniejszej sprawie to, że powódka w dniu 25 listopada 2013 roku złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 26 listopada do dnia 23 grudnia 2013 roku. Dyrektor H. S. nie udzieliła powódce urlopu w/w okresie.

Odnosząc się do tej kwestii Sąd Rejonowy wskazał, że zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego

nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Realizacja prawa do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 k.p.). O jej zasadności świadczy również regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku, który termin udzielenia urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie przez pracownika i pracodawcę. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć którakolwiek ze stron. Samo udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy, zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy. Przepisy zasadniczo nie przewidują możliwości zastąpienia jej oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy i nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy. Rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, a więc samowolne, w każdym przypadku prowadzi do uchybienia obowiązkowi pracowniczym określonym w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1, 2, 4 k.p.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że powódka nie uzyskała zgody dyrektor H. S. na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, bezpośrednio po ustaniu przyczyn usprawiedliwiających wielomiesięczną jej nieobecność w pracy i po wykonaniu badań lekarskich. Powódka po złożeniu wniosku urlopowego nie czekała na decyzję dyrektora, czy udzieli on jej urlopu czy też nie. Nie skontaktowała się też z pracodawcą, po wykonaniu badań okresowych, w celu ustalenia, czy urlop został jej udzielony. Podkreślić przy tym należy, że to nie pracodawca ma obowiązek powiadomić pracownika, że nie udziela mu urlopu wypoczynkowego. To pracownik – przed udaniem się na urlop – musi się upewnić, że pracodawca mu tego urlopu wypoczynkowego udzielił.

Sąd I instancji przychylił się więc także do wyrażonej przez pozwanego oceny, że nieobecność powódki w pracy począwszy od dnia 25 listopada 2013 roku od godz. 10.00 do dnia rozwiązania stosunku pracy była nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Reasumując, powódka rzeczywiście w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, więc roszczenie o przywrócenie do pracy jej nie przysługuje (zbędne jest zatem nawet rozważanie zasadności roszczenia

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu – co do zasady ich poniesienia – Sąd Rejonowy uzasadnił treścią art. 98 k.p.c. Co do ich wysokości Sąd ten odwołał się natomiast do § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zgodnie z którym wynagrodzenie pełnomocnika w sprawie o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie ustania stosunku pracy winno wynosić 60 zł. Jednocześnie, w niniejszej sprawie powódka domagała się również wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy „zgodnie z przepisami Kodeksu pracy” (pełnomocnik powódki nie określił go kwotowo). Zgodnie więc z art. 57 § 2 w zw. z art. 39 k.p., powódka miałaby prawo domagać się wynagrodzenia za 3 miesiące pozostawania bez pracy, czyli w wysokości 15.480 zł (3 x 5.160 zł). Wobec tego Sąd I instancji zastosował § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 cyt. rozporządzenia, który stanowi, że wynagrodzenie pełnomocnika za prowadzenie sprawy w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, należy określić na kwotę(...). Z tych też względów Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego pracodawcy łączną kwotę(...) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając Sądowi Rejonowemu:

- 1) naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wyniki sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenia faktyczne, pozostające w sprzeczności z zebranymi dowodami, a w szczególności:
 - a) że u pozwanego nie istniał zwyczaj, iż pracownik w dniu wykonywania badań lekarskich nie musiał powracać do pracy,
 - b) że powódka świadomie bez zgody pracodawcy udała się na urlop wypoczynkowy,
 - c) że pozwany podejmował próby kontaktu telefonicznego z powódką;
- 2) naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. oparte na przyjęciu, że zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelująca wniosła o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, a także o zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych (k. 110-114 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Jej zarzut oparty na art. 233 § 1 k.p.c. nie mógł podlegać nawet bliższej analizie, albowiem sprowadzał się do przedstawienia przez skarżącego własnej wersji ustaleń – bez podjęcia próby wskazania, czy i w jaki sposób Sąd Rejonowy naruszył wynikające z tego przepisu dyrektywy oceny dowodów (wszechstronność; własne przekonanie sądu, oparte na wskazaniach logiki oraz doświadczenia życiowego).

W istocie więc zarzut ten traktował ogólnie o rzekomym przeprowadzeniu przez Sąd I instancji błędnych ustaleń, niemniej w tym ogólnym zakresie (tj. w abstrakcji od samej oceny dowodów) skarżący również winien wykazać,

co nie zostało, bądź winno zostać ustalone, w szczególności odwołując się do ewentualnych pominiętych dowodów, bądź takich, które jeszcze winno zostać przeprowadzone w celu adekwatnej oceny powództwa. Tego apelujący jednak nie uczynił.

W efekcie Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, skoro nie zostały skutecznie podważone, poza tym są one pełne, umożliwiając ocenę istoty sprawy oraz właściwe zastosowanie prawa materialnego.

Z kolei na płaszczyźnie materialnoprawnej ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności muszą skutkować przyjęciem, że istotnie powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. Prawidłowa ocena w tym zakresie została już zawarta w uzasadnieniu skarżonego wyroku. Tutaj jedynie wypada ją potwierdzić, albowiem na gruncie ustaleń faktycznych oraz biorąc pod uwagę wymóg badania z urzędu materialnej prawidłowości zaskarżonego wyroku, tutejszy sąd nie jest w stanie doszukać się w sprawie jakichkolwiek przesłanek, które skutkowałyby zakwestionowaniem sposobu, w jaki Sąd I instancji zastosował powołany przepis. Poświęcony temu zarzut apelacji nie odwoływał się zresztą do konkretnych aspektów jego wykładni, bądź subsumpcji stanu faktycznego pod wynikającą z niego normę. Skarżący ograniczył się bowiem do głośnego zaprzeczenia przyjętej w uzasadnieniu wyroku interpretacji faktów.

Tymczasem ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego w sposób ewidentny wynika z prawidłowo ustalonych okoliczności przedmiotowej sprawy, stąd powyższa wzmianka o potrzebie wykazania przez skarżącego, jak konkretnie winna przedstawiać się proponowana przez niego subsumpcja stanu faktycznego pod normę, wynikającą z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że samo pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – poza wyjątkami, wynikającymi z usprawiedliwionych absencji (np. zwolnienie lekarskie, badania kontrolne, urlop) – stanowi najbardziej podstawowy obowiązek pracownika, wynikający już z essentialia negotii umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.). Zakwestionowane przez pracodawcę zachowanie powódki oraz forsowana przez nią w toku postępowania ocena towarzyszących temu zachowaniu okoliczności, stoi ze wskazanym obowiązkiem w dalekiej sprzeczności.

Wspomniana gotowość obowiązuje również po poddaniu się w trakcie dnia pracy badaniom kontrolnym, a twierdzenia powódki o rzekomym zwyczaju, wyłączającym ten wymóg, pozostają głośne.

Co do dalszej absencji powódki, należy dobitnie podkreślić, że pracownik może udać się na urlop wypoczynkowy dopiero po uzyskaniu (w obowiązującym u pracodawcy trybie, o którym powódka musiała wiedzieć) zgody na jego wykorzystanie, co zresztą zasadniczo winno następować planowo (a więc nie „z dnia na dzień”), a w każdym razie za wcześniejszym porozumieniem z pracodawcą (art. 154² oraz 163 k.p.). Wyjątek dotyczy tzw. „urlopu na żądanie”, w wymiarze 4 dni rocznie, jednak w jego przypadku również obowiązuje – oceniana jednak z punktu widzenia okoliczności i zwyczaju – zasada „udzielenia” urlopu (art. 167² oraz 163 § 1 zd. pierwsze k.p.). Tutaj od razu należy zauważyć, że absencja, jaką zamierzała wykorzystać powódka, wykraczała poza wymiar możliwy do wykorzystania w tym specyficznym trybie udzielania urlopu wypoczynkowego. Co więcej, absencja ta był przez nią planowana. Też wspomniane okoliczności danego przypadku oraz zwyczaj, nie mogą stanowić istotnego kryterium oceny zachowania pracownika przy wnioskowaniu o urlop w zwykłym trybie, związanym z planową realizacją prawa do wypoczynku.

Wobec powyższego samo złożenie przez powódkę wniosku o urlop (choćby parafowanego przez bezpośredniego przełożonego) nie mogło usprawiedliwiać jej późniejszej absencji. W odniesieniu do tego, lecz jedynie na marginesie wypada więc zauważyć, że tak naprawdę nieistotne było kwestionowanie w apelacji ustalenia, iż to pozwany próbował kontaktować się

z powódką. Dalsze okoliczności, dotyczące jej zachowania (zwłaszcza właśnie brak podjęcia przez nią samą bezpośredniego kontaktu z pracodawcą) mogą tylko potęgować ocenę co do charakteru zaistniałego naruszenia

podstawowego obowiązku pracowniczego, świadcząc o jego ciężkości. Przesądząją też istnienie podmiotowego aspektu, do którego art. 52 § 1 się odwołuje (winy pracownika) – w tym przypadku co najmniej rażącego niedbalstwa.

Reasumując, pozwany prawidłowo przyjął zaistnienie przesłanek, o jakich mowa w powołanym przepisie, więc miał prawo zwolnić powódkę w tym trybie.

Sąd Rejonowy dokonał więc prawidłowej oceny w tym zakresie, jednak wypada się odnieść do jeszcze jednej kwestii. Jakkolwiek powódka kwestionowała przyczynę zwolnienia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to w petitum pozwu nawiązała w ogóle do jego rzekomej niezgodności z prawem. Ocena w tym zakresie winna uwzględniać również treść art. 52 § 2 i 3 k.p. oraz okoliczności, do których przewidziane w nich normy się odwołują (rozwiązanie umowy nie później niż w terminie miesiąca od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o naruszeniu oraz wymóg konsultacji związkowej w przypadku pracownika, który jest członkiem związku zawodowego, bądź związek go reprezentuje).

Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne i precyzyjne ustalenia co do zasadności zwolnienia, jednak pominął jego ocenę we wskazanym, formalnym zakresie. Od razu należy zastrzec, że nie stanowi to o takiej wadliwości zaskarżonego wyroku, która skutkowałaby ewentualnie wnioskowanym przez apelującego rozstrzygnięciem kasatoryjnym (niezależnym jednak od wniosku strony – art. 386 § 4 k.p.c.) – zwłaszcza, że uzupełnienie wskazanego braku przez tutejszy sąd nie wiąże się z badaniem jakichkolwiek nowych okoliczności faktycznych. Również Sąd I instancji odpowiednie ustalenia (bez względu na brak odwołania się do nich w uzasadnieniu) mógł poczynić na podstawie pozwu, treści kwestionowanego oświadczenia oraz załączonych akt osobowych – a to z uwagi na ewidentność obecnie roztrząsanej kwestii. Wreszcie powódka nie powoływała się na konkretną, formalną wadliwość kwestionowanego oświadczenia pracodawcy.

Odnosząc się do terminowości zwolnienia, to już *prima facie* została ona zachowana (bez względu więc na, przyznaną zresztą przez powódkę, datę złożenia oświadczenia pracodawcy, ponieważ jej nieusprawiedliwiona absencja rozpoczęła się w dniu 25.11. 2013 r., a pozew został wniesiony dnia 18.12. 2013 r.). Z kolei na fakt reprezentacji przez organizację związkową powódką się nie powoływała, a okoliczność tą pozwany zbadał bezpośrednio przed jej zwolnieniem (k. 100-101 załączonych akt osobowych).

Reasumując, zaskarżony wyrok jest prawidłowy, wskutek czego apelację, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c., należało oddalić – o czym orzeczono w punkcie I. wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego uzasadnia, co do obowiązku ich poniesienia przez powódkę: art. 98 § 3 i 109 § 1 w zw. z 391 § 1 k.p.c., co do ich wysokości(...): § 12 ust. 1 pkt 1) w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1) i 2) w zw. z § 6 pkt 5) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Dlatego też orzeczono, jak w punkcie II. wyroku.