

IV P 656/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Andrzej Kurzych

Ławnicy Iwona Oleś, Aleksandra Parys

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2019 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **T. P.**

przeciwko (...) **Company spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda T. P. na rzecz pozwanego (...) Company spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

IV P 656/18

UZASADNIENIE

Powód T. P. wniósł pozew przeciwko (...) Company spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T., w którym domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 11.748,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z kosztami procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku doradcy serwisowego. W dniu 8 listopada 2018 r. powód złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na dzień 9 listopada 2018 r. Wniosek został przyjęty i zaakceptowany. W dniu, w którym powód przebywał na urlopie podjęto próbę wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, a wobec odmowy przyjęcia go przez powoda, wypowiedzenie zostało wysłane listem poleconym. Działania pozwanego w związku z tym naruszały przepis art. 41 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód w dniu 8 listopada 2018 r. złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na dzień 9 listopada 2018 r. Powód złożył wniosek do Kierownika Działu Kadr J. C. (1). Jednocześnie powód został poinformowany, że decyzję o wyrażeniu zgody na urlop wypoczynkowy podejmuje Zarząd pozwanego lub bezpośredni przełożony, a kierownik działu kadr nie posiada upoważnienia do podejmowania tego typu decyzji. W związku z tym, że w dniu 9 listopada 2018 r. zaplanowana była inwentaryzacja magazynu części zamiennych, a za jeden z magazynów

powód był współodpowiedzialny, pozwany odmówił udzielenia urlopu, o czym został poinformowany. Powód nie przebywał więc w dniu 8 i 9 listopada 2018 r. na urlopie wypoczynkowym.

Pozwany zaznaczył także, że powód w dniu 9 listopada 2018 r. stawiał się do pracy około godziny 7:40. W zwykły sposób wykonywał swoje obowiązki służbowe. Około 8:20-8:40 został wezwany do bezpośredniego przełożonego L. A. (1), który potwierdził brak zgody na skorzystanie przez powoda z urlopu wypoczynkowego, a ponadto wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Powód odmówił odbioru wypowiedzenia i natychmiast opuścił zakład pracy. Tego samego dnia pozwany zobowiązał powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz zwolnił z obowiązku świadczenia pracy.

Pozwany wskazał, że termin urlopu ustala ostatecznie pracodawca, biorąc pod uwagę wniosek pracownika oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie jest związany w jakikolwiek sposób wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w świetle planowanej inwentaryzacji. Pozwany nie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego, a zatem nieprawdziwe są twierdzenia powoda jakoby pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy, kiedy powód z niego korzystał.

Sprawa była rozpoznawana na podstawie przepisów o postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił, co następuje :

Powód T. P. podjął pracę w (...) Company sp. z o.o. w T. w dniu 24 maja 2018 r. na stanowisku doradcy serwisowego na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 23 maja 2018 r. Następnie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od 24 sierpnia 2018 r. do 23 sierpnia 2019 r.

W obu wymienionych umowach znajdowała się adnotacja, iż powód przyjmuje do wiadomości treść obowiązującego Regulaminu pracy i Wynagradzania.

Powód pracował w Dziale (...). Do jego głównych obowiązków jako doradcy serwisowego należało m.in. pozyskiwanie nowych klientów dla serwisu, planowanie i realizacja przyjęcia klientów do serwisu, obsługa zaleceń serwisowych, koordynacja działań warsztatu w czasie realizacji zleceń serwisowych i rozliczanie oraz fakturowanie zleceń serwisowych.

Powód, oprócz obowiązków doradcy serwisowego, wykonywał również obowiązki kierownika Działu (...), choć nie zostały mu one formalnie przydzielone. Pracownicy Działu uważali powoda za kierownika, z nim też kontaktowali się przełożeni i pracownicy innych działów, gdy chodzi o funkcjonowanie Działu (...).

W Dziale (...) oprócz powoda pracowali jeszcze dwaj doradcy: M. M. (1) i P. B. (1) oraz lakiernicy (4 osoby) i blacharze (6 osób), łącznie 13 osób. Przełożonym powoda początkowo był D. K. – dyrektor zarządzający, a następnie – od września 2018 r. L. A. (1), który był dyrektorem technicznym.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – k. 105 akt,
- zeznania świadka L. A. – k. 91 akt,
- zeznania świadka P. B. – k. 93 akt,
- zeznania świadka M. M. – k. 93v. akt,
- umowa o pracę z 23.05.2018 r. – k. B9 akt osobowych,
- umowa o pracę z 22.08.2018 r. – k. B13 akt osobowych,

- zakres obowiązków – k. B10 akt osobowych)

Zgodnie z § 31 ust. 1, 2 i 6 obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu pracy stanowi, że pracownik ma prawo do corocznego, płatnego i nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, którego termin wykorzystania pracodawca ustala wspólnie z pracownikiem. Pracownik jest uprawniony do rozpoczęcia urlopu po uzyskaniu akceptacji bezpośredniego przełożonego w postaci podpisu na jego wniosku urlopowym. W zakładzie pracy nie tworzy się planu urlopów wypoczynkowych.

Stosownie zaś do § 32 Regulaminu pracy pracownik może wykorzystać w ciągu roku kalendarzowego 4 dni urlopu na „żądanie”, o którym mowa w art. 167² k.p. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu bezpośrednio przełożonemu, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy w danym dniu.

Przed rozpoczęciem urlopu pracownik musi uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego na wykorzystanie urlopu. W wyjątkowych, szczególnych sytuacjach, gdy nieobecność pracownika w pracy naruszałaby normalny tok pracy, bądź naraziłaby pracodawcę na powstanie szkody, Pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie.

Rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownik w pierwszym dniu po stawieniu się do pracy po urlopie na żądanie jest obowiązany do wypełnienia wniosku urlopowego.

W pozwanej Spółce nie obowiązywały zwyczajowe zasady udzielania urlopów na żądanie, które byłoby odmienne o tych, które wynikały z Regulaminu pracy.

(dowody:

- regulamin pracy – k. 80 akt)

W dniu 8 listopada 2018 r. powód zaczął odczuwać gorszą samopoczucie, które wiązało z występującym u niego od pewnego czasu schorzeniem. Nie podjął jednak w związku z tym jakichkolwiek działań. Nie uprzedził przełożonego o możliwości niestawienia, jak również nie złożył wniosku urlopowego. Nie zarejestrował się również do lekarza.

Powód przyjechał do pracy około 7:30. Ubrany był w strój wizytowy, taki, w którym zwykle przyjeżdżał do pracy. Już w czasie drogi do pracy źle się czuł. Postanowił złożyć wniosek o urlop. Jeszcze przed godziną 8:00 złożył go bezpośrednio w Dziale Kadr. Zwyczajowo pracownicy przedkładali wniosek o urlop w pierwszej kolejności bezpośrednio przełożonemu. Po uzyskaniu akceptacji w postaci podpisu na wniosku trafiał on do Działu Kadr. Zanosił go tam zwykle bezpośredni przełożony, rzadziej sam pracownik. Powód w sprawie urlopu nie zgłosił się wcześniej do L. A. (1). Reguły te powodowi były dobrze znane. W ten sposób, po akceptacji przełożonych, uzyskał urlop wypoczynkowy na podstawie wniosku z 23 lipca 2018 r., z 23 sierpnia 2018 r. i 31 października 2018 r.

U pozwanego istniały formularze wniosku urlopowych, w tym również formularz wniosku o urlop na żądanie. Pracownicy z reguły korzystali z innych dostępnych wzorów, czemu pracodawca się nie sprzeciwiał. Powód stosował formularz, na którym nie było do wyboru opcji, iż jest to urlop na żądanie.

Na złożonym w dniu 9 listopada 2018 r. wniosku powód złożył podpis, a w miejscu, gdzie podpis miał złożyć przełożony umieścił swój podpis, co spowodowało, że na wniosku znajdowały się dwa podpisy powoda. Ponadto złożył drugi egzemplarz wniosku i poprosił pracownika Działu Kadr J. C. (1) o pokwitowanie.

J. C. (1) była zdziwiona zachowaniem powoda. Wcześniej nie zdarzyło się tego rodzaju zachowanie. Z tego względu poinformowała powoda, że najpierw o urlopie powinien zawiadomić przełożonego, bo ona nie jest uprawniona do udzielania urlopów. Powód przyjął to do wiadomości, lecz nie zmienił swojego postępowania. Nie poinformował również J. C. (1), że złożony przez niego wniosek dotyczy urlopu na żądanie.

Powód wrócił na swoje stanowisko pracy w Serwisie. Poinformował P. B. (1), że się źle czuje i że chyba będzie szedł do domu. Na stanowisku pracy widzieli go również L. A. (1) i P. M. (1) – specjalista ds. finansowych.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – k. 105 akt,
- zeznania świadka L. A. – k. 91-92 akt,
- zeznania świadka P. B. – k. 93 akt,
- zeznania świadka M. M. – k. 93v. akt,
- zeznania świadka Ł. B. – k. 94 akt,
- zeznania świadka P. M. – k. 104v.-105 akt,
- zeznania świadka J. C. – k. 92-92v. akt,
- wnioski urlopowe – k. 48-49 akt,
- wniosek urlopowy z 08.11.2018 r. – k. 50 akt)

Kilka minut po godzinie 8:00 informacja o wniosku powoda trafiła do L. A. (1). Dowiedział się o nim od J. C. (1) (telefonicznie lub w czasie bezpośredniego spotkania). Wiadomość poirotowała L. A. (1). Wynikało to stąd, iż na dzień 9 listopada 2018 r. zaplanowana była inwentaryzacja roczna magazynu (...). Termin inwentaryzacji był wyznaczony kilka tygodni wcześniej przez D. Księgowości. Inwentaryzacja miała się odbyć po zakończeniu pracy, o 16:00 i miał brać w niej udział powód, P. B. (1) i M. M. (1). W tej sytuacji L. A. (1) uznał, że dalsza współpraca z powodem jest niemożliwa i udał się do prokurenta spółki (...) z wnioskiem o podjęcie decyzji w sprawie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Do pracy powoda już uprzednio były zastrzeżenia, lecz nie było planowane rozwiązanie z nim umowy o pracę. Decyzja zapadła w dniu 9 listopada 2018 r., właśnie na wniosek L. A. (1). J. P. skontaktował się z J. C. (1) i poprosił o przygotowanie wypowiedzenia umowy o pracę. Po wykonywaniu tych czynności L. A. (1) poprosił powoda na spotkanie. Prośbę tę przekazał powodowi P. B. (1), gdyż L. A. (1) nie mógł się dodzwonić bezpośrednio do powoda.

Po kilku minutach, około 8:30, powód przybył się spotkanie. W spotkaniu brali udział powód, L. A. (1) i P. M. (1). L. A. (1) poinformował powoda, że nie wyraża zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego i przekazał powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zapoznał się z jego treścią. Odłożył dokument na biurko i powiedział, że ma już podpisany urlop. Trzymał w ręku kopię złożonego wniosku urlopowego, lecz go nie okazał. Nie podpisując wypowiedzenia oraz nie zabierając go, wyszedł. Spotkanie trwało 2-3 minuty. Powód nie mówił, że złożył wniosek o urlop na żądanie.

Na tylnej stronie wypowiedzenia umowy o pracę L. A. (1) odnotował: „W dniu 9 listopada 2018 r. o godzinie 8:35 poinformowałem Pana T. P., że nie wyrażam zgody na jego urlop wypoczynkowy w/w dniu i jednocześnie wręczyłem wypowiedzenie umowy o pracę. Pan T. P. odmówił odbioru i podpisania wypowiedzenia. Rozmowa odbyła się w obecności Pana P. M. (3)”. Notatkę podpisał L. A. (1) i P. M. (1).

Jednocześnie pismem z 9 listopada 2018 r. powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 16 dni oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy w pozostałym okresie.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – k. 105 akt,
- zeznania świadka P. M. – k. 104v.-105 akt,

- zeznania świadka J. C. – k. 92-92v. akt,
- wypowiedzenie z 09.11.2018 r. wraz z notatką – część C akt osobowych,
- pismo z 09.11.2018 r. – część C akt osobowych)

Bezpośrednio po spotkaniu, około 9:00, powód opuścił zakład pracy. Pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę oraz w sprawie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zostały powodowi doręczono pocztą w dniu 15 listopada 2018 r.

(dowody:

- e-mail z 14.11.2018 r. – część C akt osobowych)

Po opuszczeniu zakładu pracy powód skontaktował się ze swoim lekarzem w celu umówienia wizyty. Okazało się, że możliwa jest tylko wizyta następnego dnia, w sobotę. Podczas wizyty powód uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy z powodu choroby od 9 listopada 2018 r. do 29 listopada 2018 r. Powód pozostawał niezdolny do pracy do 31 marca 2019 r. Z dniem 1 kwietnia 2019 r. podjął nowe zatrudnienie.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – k. 105-106 akt,
- zaświadczenie lekarskie – k. 98 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie zeznań świadka L. A. (1), P. B. (1), P. M. (1), Ł. B. (2), J. C. (1) oraz częściowo na podstawie przesłuchania powoda. Podstawą ustaleń faktycznych były również dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały. Nie budziły one też wątpliwości Sądu.

Gdy chodzi o ocenę mocy dowodowej zeznań świadków i powoda wskazać należy, że osią sporu co do faktów było to, czy powód poinformował swego pracodawcę, że złożony przez niego w dniu 9 listopada 2018 r. wniosek urlopowy dotyczył urlopu na żądanie (art. 167² k.p.). Właśnie na tej kwestii będą się koncentrowały przede wszystkim dalsze rozważania. Ujawniły się również rozbieżności odnoszące się do innych okoliczności faktycznych, lecz miały one charakter drugoplanowy (np. kwestia statusu powoda w Dziale, logowania do systemu w dniu 9 listopada 2018 r.) i z tego względu zostaną one omówione w łączności z zagadnieniem wiodącym.

Powód w czasie wysłuchania informacyjnego oraz przesłuchania konsekwentnie podnosił, że poinformował specjalistę do spraw (...) oraz swojego przełożonego, wówczas dyrektora technicznego, L. A. (1), że złożył wniosek o urlop na żądanie. Twierdzenia te Sąd uznał za niewiarygodne.

W ocenie Sądu, powód nie zmanifestował jednoznacznie, że złożony w dniu 9 listopada 2019 r. wniosek urlopowy odnosił się do urlopu na żądanie. Przede wszystkim powód nie określił wyraźnie charakteru urlopu, o którego udzielenie wnosi, w samej treści wniosku. Brak wzoru, czy też nawet jego nieodpowiedniość nie stanowiła przeszkody, aby napisać na wniosku dwa słowa „na żądanie”. Nie sprecyzował też rodzaju urlopu w rozmowie z J. C. (1), a także podczas spotkania z L. A. (1). Wypowiedzi wskazanych osób były w tym zakresie konsekwentne i spójne. Znajdują one również potwierdzenie w zeznaniach P. M. (1), który zeznał, że podczas spotkania, kiedy powodowi doręczono wypowiedzenie umowy o pracę, twierdził on jedynie, że na ten dzień złożył wniosek o urlop, co wywołuje sytuację, jakby go w pracy w ogóle nie było.

Co więcej, nawet w pozwie powód nie wskazywał, iż w dniu 9 maja 2018 r. złożył wniosek o urlop na żądanie. W pozwie była tylko mowa o złożeniu przez powoda wniosku o zwykły urlop wypoczynkowy. Pamiętać należy, że

pozew sporządził profesjonalny pełnomocnik, a zatem przygotowanie treści pozwu z pewnością było poprzedzone dokładną konferencją z mocodawcą. Nie jest zatem możliwe, aby tak istotna dla sprawy okoliczność faktyczna została omyłkowo pominięta. W ocenie Sądu, odmiennosc twierdzeń powoda zaprezentowana podczas rozprawy była wywołana koniecznością dostosowania stanu faktycznego do stanowiska pozwanego zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew.

Rozważyć jeszcze należy, czy mimo braku wyraźnego oświadczenia powoda w przedmiocie złożenia wniosku o urlop na żądanie, pracodawca winien przyjąć, tylko na podstawie zachowania powoda, iż taki właśnie wniosek został przez niego złożony. W ocenie Sądu, złożenie wniosku o urlop, w tym o urlop na żądanie jest oświadczeniem woli w rozumieniu art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co oznacza, że wola osoby wnoszącej do pracodawcy o udzielenie tego urlopu może być wyrażona przez każde zachowanie, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny.

informacje o jednostce

Przyznać należy, że zachowanie powoda w dniu 9 listopada 2018 r. odbiegło od standardów obowiązujących w zakresie udzielenia zwykłych urlopów wypoczynkowych. Powód złożył bowiem wniosek bezpośrednio w Dziale Kadr, bez uzyskania uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego, a we wniosku, w miejscu gdzie powinien się znajdować podpis przełożonego złożył swój podpis, co spowodowało, że na wniosku figurowały jego dwa podpisy. Ponadto złożył drugi egzemplarz wniosku w celu pokwitowania. Według dotychczasowej praktyki, wniosek należało uprzednio przedłożyć bezpośredniemu przełożonemu w celu akceptacji, a po jej uzyskaniu, bezpośredni przełożony lub sam pracownik przekazywał wniosek do Działu Kadr. Odmiennosci te nie mogły jednak świadczyć o tym, że powód złożył wniosek o urlop na żądanie. Z zachowania powoda obiektywny obserwator nie mógł wywnioskować, iż taka była jego wola i cel. Wskazuje na to choćby zachowanie J. C. (1), która potraktowała wniosek powoda jako wniosek o zwykły urlop wypoczynkowy i taką też informację przekazała L. A. (1). J. C. (1) przyznała podczas przesłuchania, że sytuacja była dość nietypowa, co skłoniło ją do poinformowania powoda o zwykłych zasadach uzyskiwania urlopu. Nie wywołało to jednak u powoda żadnej refleksji, w szczególności nie spowodowało podjęcia działań zmierzających do sprecyzowania rodzaju urlopu, o który wnosi. Zachowanie powoda, choć, jak wskazano, było w pewnym stopniu nietypowe, to jednak nie mogło ono stawić podstawy do przyjęcia, iż złożył on wniosek o urlop na żądanie.

Zaakcentować też należy, że zachowanie powoda poprzedzające spotkanie z L. A. (1) nie odbiegało znacząco od jego zachowania w zwykłym dniu pracy. Powód stawiał się do pracy w ubraniu wizytowym. Zajął swoje stanowisko pracy. Wynika to choćby z rozmowy przeprowadzonej z P. B. (1), choć odnotować należy, że sygnalizował mu gorsze samopoczucie i zamiar złożenia wniosku o urlop (nie wiadomo jaki?), a ponadto kilka minut po godzinie 8 widział go na stanowisku pracy w Serwisie (...), a także L. A. (1) (protokół elektroniczny z 16 kwietnia 2019 r. – 00:43:55-00:47:00). Nie było wprawdzie jasne, czy powód logował się w tym dniu do systemu informatycznego (potwierdził to świadek P. B. (1), który zeznał, że powód wykonywał jeszcze czynności służbowe w komputerze; powód temu zaprzeczył, co znalazło też oparcie w zeznaniach świadka Ł. B. (2), który zeznał, że nie znalazł śladów logowania powoda do systemu w dniu 9 listopada 2018 r.), lecz z pewnością przebywał wówczas na swoim stanowisku. L. A. (1) mógł mieć zatem przekonanie, że powód w dniu 9 listopada 2018 r. normalnie wykonuje swoje obowiązki, a nie przygotowuje się do niezwłocznego opuszczenia miejsca pracy w celu skorzystania z urlopu na żądanie. Dał też temu wyraz w notatce dotyczącej przebiegu spotkania w sprawie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, gdzie wskazał, że nie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego. W notatce nie ma natomiast mowy o urlopie na żądanie.

Wymaga podkreślenia, że zachowanie powoda nie przystawało do wskazanego w Regulaminie pracy trybu uzyskiwania urlopu na żądanie. Stosownie do § 32 Regulaminu pracy pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu bezpośredniemu przełożonemu, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy w danym dniu. Przed rozpoczęciem urlopu pracownik musi uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego na wykorzystanie urlopu. Rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wbrew cytowanym postanowieniom Regulaminu pracy powód nie wystąpił do bezpośredniego przełożonego o udzielenie zgody na urlop, tylko złożył wniosek w Dziale Kadr. Mimo pouczenia udzielonego przez J. C. (1), nie podjął działań mających na celu skontaktowanie się z L. A. (1) w sprawie uzyskania akceptacji urlopu. Nadmienić przy tym należy,

że w pozwanej Spółce nie obowiązywały zwyczajowe zasady udzielania urlopów na żądanie, które byłyby odmienne o tych, które wynikały z Regulaminu pracy.

Podsumowując, w dniu 9 listopada 2018 r. nie doszło do złożenia przez powoda wniosku o urlop na żądanie, o którym mowa w art. 167² k.p. Jeżeli nawet powód miał taką wolę, co w świetle treści pozwu może jawić się jako wątpliwe, to nie wyartykułował jej w sposób świadczący o tym, że takiego urlopu się domaga. Nie zastosował również wynikającego z Regulaminu pracy trybu występowania i uzyskiwania urlopu na żądanie.

W tej sytuacji można jedynie twierdzić, że powód skutecznie złożył wniosek o zwykły urlop wypoczynkowy, choć również w tej płaszczyźnie jego działania odbiegały od obowiązującej praktyki. Zgodnie z nią pracownik przedkładał wniosek urlopowy bezpośrednio przełożonemu, a po uzyskaniu jego akceptacji w postaci podpisu na wniosku, pracownik lub bezpośredni przełożony przekazywał wniosek do Działu Kadr. Powód zaś złożył wniosek w Dziale Kadr, bez uprzedniego wystąpienia w tej sprawie do przełożonego. Pamiętać przy tym należy, iż podobnie jak w przypadku urlopu na żądanie, jego rozpoczęcie mogło nastąpić po uzyskaniu akceptacji bezpośredniego przełożonego w postaci podpisu na wniosku urlopowym, co wynikało z § 31 ust. 2 Regulaminu pracy.

Przystępując do oceny zgodności z prawem dokonanego wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę wskazać należy, iż powód upatrywał jego wadliwości w naruszeniu przez pracodawcę art. 41 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustanowiony w tym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę działa wówczas, gdy pracownik znajduje się w okresie ochronnym, tj. korzysta z urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

W przedmiotowej sprawie zbadać należało, czy w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia znajdował się on już w okresie ochronnym, a więc czy korzystał z urlopu wypoczynkowego. Rzecz sprowadza się do rozstrzygnięcia zagadnienia, od jakiej chwili można twierdzić, że pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego.

Nie budzi wątpliwości, że pracownik może skorzystać z urlopu wypoczynkowego dopiero od momentu udzielenia go przez pracodawcę. Zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu. Przepis ten nie może być jednak rozumiany jako bezwzględny nakaz uwzględniania każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu, złożonego w każdym czasie. Świadczy o tym chociażby treść art. 163 k.p., według którego urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, a więc ich terminy muszą być uzgadniane między pracodawcą, a pracownikiem. Uzgodnieniem takim jest więc w pierwszej kolejności ustalony plan urlopów, a w przypadku jego braku każdorazowa akceptacja osoby upoważnionej przez pracodawcę do udzielania urlopu wypoczynkowego. Konstytucyjne prawo do urlopu i konieczność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 KP) nie może być realizowane w sposób dowolny bez uzgodnienia z pracodawcą. Pracownik nie może sam sobie udzielić urlopu, a samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego nie może być również traktowane jako uzgodnienie terminu i wymiaru urlopu (zob. wyrok Sąd Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNP 1999/10/331, wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNP 2002/15/353, wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003/14/336). Reguły te znalazły swój wyraz z postanowieniami obowiązującego u pozwanego pracodawcy Regulaminu pracy. Z cytowanych już regulacji wynika, że pracownik może skorzystać z urlopu wypoczynkowego dopiero po jego udzieleniu przez bezpośredniego przełożonego.

W przedmiotowej sprawie poza sporem było, że pozwany nie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego na dzień 9 listopada 2018 r., co oznacza, że powód w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie korzystał z tego urlopu, a tym samym nie był objęty ochroną, o której mowa w art. 41 k.p. Z zamieszczonej na tylnej stronie wypowiedzenia umowy o pracę notatki wynika, że L. A. (1) poinformował powoda, że nie udziela mu urlopu wypoczynkowego. Z pisma z 9 listopada 2018 r. wynika, że takowy urlop został powodowi udzielony, lecz w trybie art. 167¹ k.p. („w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie

pracodawca udzieli mu urlopu”), co w łączności z treścią wskazanej notatki oznacza, że urlop ten został udzielony z wyłączeniem daty 9 listopada 2018 r.

W ocenie Sądu, w realiach niniejszej sprawy decyzja pracodawcy o nieudzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego miała oparcie w potrzebach pracodawcy. Na tle sprawy dotyczącej zwolnienia dyscyplinarnego pracownika z powodu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 32/04, LEX nr 121149) wskazał, że przy ocenie stopnia winy w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownika rozpoczynającego przysługujący mu urlop wypoczynkowy w określonym terminie (niewynikającym z planu urlopów) bez zgody pracodawcy, należy uwzględnić okoliczności konkretnego przypadku, w tym zwłaszcza istnienie po stronie pracodawcy istotnych przyczyn uzasadniających odmowę udzielenia urlopu. Jeżeli po stronie pracodawcy takie szczególne przyczyny nie istnieją, to takie zachowanie pracownika może być ocenione jako niestanowiące ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd dostrzega, że pogląd ten został wypowiedziany na tle nieprzystających do niniejszej sprawy okoliczności faktycznych, a ponadto koncentrował się na kwestii zawinienia. Tym samym jego przydatność jest dość ograniczona. Sąd przywołuje go jednak, gdyż wynika z niego myśl o charakterze bardziej ogólnym, a mianowicie - nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w szczególnych sytuacjach nie może opierać się na arbitralnej decyzji pracodawcy. Można wprawdzie dyskutować, czy taka szczególna sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie, lecz podejmowanie tego dyskursu jest bezprzedmiotowe, skoro zaistniały w niej potrzeby pracodawcy uzasadniające odmowę udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego.

Powód wnioskował o udzielenie zwykłego (nie zaległego) urlopu wypoczynkowego w niezgodnym wcześniej terminie. Na dzień 9 listopada 2018 r. od kilku tygodni zaplanowana była inwentaryzacja magazynu (...). Nie było to zdarzenie rutynowe, gdyż była to inwentaryzacja roczna, przeprowadzana na zarządzenie Działu Księgowości. Obecność powoda była zatem pożądana zwłaszcza, że pełnił nieformalnie funkcję kierownika tego działu, co w zasadzie powód przyznał podczas przesłuchania, skoro stwierdził, że w sprawach serwisu, to właśnie z nim się najczęściej kontaktowano (protokół elektroniczny z 11 czerwca 2019 r. – 00:19:44-00:22:26). Ponadto pozostali pracownicy działu, m.in. P. B. (1) i M. M. (1) (wiarygodność zeznań tych świadków nie budziła żadnych wątpliwości) uważali powoda za kierownika Działu (...). Nie ma przy tym żadnego znaczenia to, że nie zostało wystawione odrębne zlecenie na pracę godzinach nadliczbowych, jak również, czy powód był odpowiedzialny materialnie za stan magazynu. Ustalenie, że inwentaryzacja rozpocznie się po zakończeniu pracy, o 16:00, było równoznaczne ze zleceniem pracy w godzinach nadliczbowych, zaś kwestia braku odpowiedzialności materialnej w żaden sposób nie uchylała obowiązku uczestnictwa w inwentaryzacji. Zresztą powód w toku postępowania nie negował, że miał obowiązek uczestniczyć w inwentaryzacji, choć próbował, poprzez odwołanie się do wskazanych okoliczności, go nieco osłabić, co nie mogło jednak odnieść skutku.

Wyjaśnić należy, że fakt udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienie go z obowiązku świadczenia w piśmie z 9 listopada 2018 r. w żaden sposób nie podważało tej oceny, choć podnosił to pełnomocnik powoda sugerując sprzeczność w twierdzeniach pozwanego. Przecież dla sprawy relewantne były zdarzenia z 9 listopada 2018 r., a nie w okresie późniejszym, którego dotyczyło wskazane pismo. Na dzień 9 listopada 2018 r. powód nie uzyskał urlopu wypoczynkowego i nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy właśnie w tym celu, aby powód wziął udział w zaplanowanej inwentaryzacji.

Należy również wskazać, że udzielenie powodowi w dniu 9 listopada 2018 r. urlopu wypoczynkowego nie było możliwe z tego względu, iż powód, jak sam twierdził, był w tym dniu niezdolny do pracy z powodu choroby. Urlop wypoczynkowy takiemu pracownikowi nie może zostać udzielony, gdyż udzielenie pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 167² k.p.), jest niezgodne z prawem (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011/11-12/148 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018/1/4). Jest to pogląd od dawna utrwalony w orzecznictwie sądowym. Opiera się on na trafnym założeniu, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się.

Dla jasności stwierdzić jeszcze trzeba, że późniejsze uzyskanie przez powoda zaświadczenia o niezdolności do pracy w dniu 9 listopada 2018 r. nie skutkowało wadliwością wypowiedzenia umowy o pracę. W uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 11 marca 1993 r. (I PZP 68/92, OSNCP 1993/9/140) wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. W świetle wskazanej uchwały można doszukać się sprzeczności w twierdzeniach powoda, gdyż z jednej strony podnosił, że był niezdolny do pracy, zaś z drugiej, iż korzystał z urlopu, a jednocześnie był obecny w pracy.

W tym stanie rzeczy przyjąć należy, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec powoda w dniu 9 listopada 2018 r. nie naruszyło art. 41 k.p. W momencie jego złożenia powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, a odmowa jego udzielenia przez pracodawcę znajdowała uzasadnienie w jego szczególnych potrzebach. Stąd też powództwo podlegało oddaleniu.

Warto zauważyć, że przedstawiona argumentacja skutkowałaby oddaleniem powództwa również przy przyjęciu, niepodzielanego przez Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, założenia, że powód w dniu 9 listopada 2018 r. złożył wniosek o udzielenie urlopu na żądanie.

Wstępnie zauważyć należy, że obowiązujący w tym zakresie u pozwanego pracodawcy zakładowy wzorzec postępowania określony w § 32 Regulaminu pracy w zasadzie zbieżny był z wykładnią art. 167⁽²⁾ k.p. W myśl tego przepisu pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Na tle tego przepisu w zasadzie jednolicie przyjmuje się, że urlop na żądanie jest udzielany przez pracodawcę, a odmowa jego udzielenia przez pracodawcę jest możliwa, lecz winna wynikać ze szczególnych potrzeb pracodawcy i mieć charakter wyjątkowy, zaś zgłoszenie wniosku i udzielenie urlopu na żądanie powinno nastąpić przed rozpoczęciem pracy w danym dniu. Przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) może przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie, a nawet jego wykorzystania za dorozumianą zgodą pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007/23-24/346, z 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36, wyrok z 28 października 2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011/11-12/148, postanowienie z 11 września 2012 r., III PK 17/12, LEX nr 2041816, wyrok z 7 listopada 2013 r., SNO 29/13, LEX nr 1393802, wyrok z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, Legalis).

Zgodnie z § 32 Regulaminu pracy pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu bezpośrednio przełożonemu, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy w danym dniu. Przed rozpoczęciem urlopu pracownik musi uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego na wykorzystanie urlopu. W wyjątkowych, szczególnych sytuacjach, gdy nieobecność pracownika w pracy naruszałaby normalny tok pracy, bądź naraziłaby pracodawcę na powstanie szkody, Pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. Pozwany zdecydował zatem, że zgłoszenie urlopu na żądanie winno być skierowane do bezpośredniego przełożonego przed rozpoczęciem pracy. Ustanowił również ograniczenia w zakresie przyczyn odmowy udzielenia tego urlopu. Z punktu widzenia niniejszej sprawy najistotniejsza była przesłanka naruszenia normalnego toku pracy, która, w ocenie Sądu, jawi się jako obiektywna i racjonalna.

W przedmiotowej sprawie powód nie złożył wniosku o udzielenie urlopu na żądanie wprost do bezpośredniego przełożonego, lecz w Dziale Kadr (o ile w ogóle przyjąć, że doszło do złożenia tego typu wniosku). Ze względu na niejednoznaczną treść wniosku powoda, L. A. (1) mógł ewentualnie dociec rzeczywistych jego intencji dopiero w czasie spotkania, kiedy wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Spotkanie to odbyło się około 8:30, a więc już po rozpoczęciu pracy, co czyniło ewentualny wniosek powoda bezprzedmiotowym, gdyż wpłynął do bezpośredniego przełożonego z opóźnieniem, co naruszało postanowienia Regulaminu pracy. Pamiętać należy, iż procedura udzielenia urlopu na żądanie, zgodnie z regulacją zakładową, zaczynała się od złożenia wniosku właśnie do bezpośredniego przełożonego. Ponadto istniały realne potrzeby ze strony pracodawcy, które uzasadniały odmowę udzielenia powodowi urlopu na żądanie. Zostały one przedstawione już wcześniej. Nie tracą one swojej nośności także przy przyjęciu, iż odmowa dotyczyła nie zwykłego urlopu wypoczynkowego, lecz urlopu na żądanie. W tej sytuacji,

powód w dacie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie korzystał z urlopu na żądanie, a tym samym nie był objęty ochroną, o której mowa w art. 41 k.p.

Podsumowując, ocena roszczenia powoda w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, w tym w ich alternatywnej wersji zaproponowanej przez powoda, prowadziła do oddalenia powództwa na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 41 k.p. (stosowanych a contrario).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r., poz. 785 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.