

Sygn. akt VII Pa 14/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik (spr.), SO Ewa Gulska

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2015 roku w Lublinie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Wytwórni (...) S. A.

o uchylenie kary nagany

na skutek apelacji pozwanego

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

z dnia 29 września 2014 r., sygn. akt VII P 886/13

oddala apelację.

**VII Pa 14/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29.09.2014 r., wydanym w sprawie o sygnaturze akt VII P 886/13, z powództwa M. K. przeciwko Wytwórni (...) S.A. w Ś., Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił karę nagany z dnia 29 marca 2013 r. (pkt I.); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę(...)złoty tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II.), a nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt III.).

Wyrok ten został oparty o następujące ustalenia i rozważania:

Powód M. K. jest zatrudniony w Wytwórni (...) Spółce Akcyjnej w Ś. (z uwzględnieniem poprzedników prawnych tego pracodawcy) od dnia 20 listopada 1978 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ślusarza- zaczyszczacza.

W dniu 21 marca 2013 r. bezpośredni przełożony powoda A. Ż. poinformował go, że będzie konieczność wykonywania pracy w sobotę 23 marca 2013 r. i że tego dnia powód musi stawić się do pracy.

Po uzyskaniu tej informacji M. K. powiedział, że nie przyjdzie do pracy w sobotę. Nie mówił wtedy nic o swoich kłopotach zdrowotnych.

W dniu 23 marca 2013 r. zaistniała szczególna potrzeba pracodawcy,

aby pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy. Wynikała ona z opóźnień produkcyjnych. Tego dnia była konieczność wykonywania części do śmigłowca (...) w postaci okucia łopaty wirnika i ramienia przegubu.

W tym czasie była zepsuta wiertarka współrzędnościowa, konieczna do wykonywania ww. prac. Powód mógł wykonywać jednak te detale także przy pomocy innych narzędzi albo też wykonywać inne prace, zlecone przez przełożonych. Inni zaczyszczacze, którzy przyszedli do pracy 23 marca 2013 r. czynności takie wykonywali, przestoju nie było.

Po uzyskaniu informacji, że w dniu 23 marca 2013 r. będzie trzeba stawić się do pracy M. K. podjął decyzję, że skorzysta z urlopu wypoczynkowego. Było to motywowane tym, że od lat cierpi na (...) i w tym czasie doszło do zaostrzenia tych objawów. W związku z tymi problemami powód ogólnie niechętnie był nastawiony do pracy w godzinach nadliczbowych, ale dotychczas, gdy pracodawca zlecał taką pracę, to nie odmawiał. W poprzednim roku kalendarzowym - 2012 miał przepracowane 138 godzin nadliczbowe, w większości w soboty i niedziele. Powód nie chciał korzystać ze zwolnień lekarskich, bo wtedy jest płacone niższe wynagrodzenie.

W piątek rano tj. 22 marca 2013 r. powód otrzymał polecenie pracy w sobotę na piśmie, w postaci wykazu czynności, jakie ma wykonać 23 marca 2013 r. Pozwany pracodawca wprowadził taką formę poleceń, bo wcześniej zdarzało się, że pracownicy odmawiali pracy w dni wolne i nie przychodzili.

Po otrzymaniu tego polecenia M. K. udał się do Działu(...) tj. komórki zajmującej się sprawami kadrowymi w pozwanej spółce i zapytał o możliwość uzyskania urlopu na sobotę. Rozmawiał z M. R.. Ta poinformowała powoda, że nie ma możliwości udzielania mu urlopu na sobotę, bo nie jest to dzień pracy, wynikający z harmonogramu. Na początku była mowa o urlopie zwykłym, ale M. R. stanowczo poinformowała powoda o braku takiej możliwości.

Wtedy powód wrócił na swój wydział i wypełnił formularz karty urlopowej i wniosku o urlop na żądanie. Udał się z nim ponownie do M. R., ale ta powiedziała mu, że także taki urlop nie może być udzielony na dzień wolny od pracy tj. na sobotę. Wydawało się jej to absurdalne.

W pozwanej spółce regulacje dotyczące składania wniosków o urlop na żądanie są zawarte w Poleceniu DN nr (...) z dnia 19 grudnia 2002 r. oraz instrukcji organizacyjnej(...). Procedura ta przewiduje tryb postępowania, jedynie w przypadku złożenia wniosku na Biurze Przepustek, które mieści się przy bramie wejściowej do zakładu. Dotyczy ona sytuacji, gdy wniosek jest składany w dniu urlopu i zobowiązuje do przekazania go kontrolerowi na bramie do godz. 8.00. Polecenie to reguluje także dalszy tryb postępowania z takim wnioskiem i zawiera formularze, jakie powinny być wypełnione tj. wniosek o urlop na żądanie oraz kartę urlopową. Procedura ta nie przewiduje, aby pracownik był zobowiązany czekać na zaakceptowanie wniosku tj. udzielenie mu zgody na urlop, zanim oddali się z bramy wejściowej.

W przypadku złożenia wniosku o urlop na żądanie na terenie zakładu pracy (w dniu poprzedzającym urlop) był on rozpatrywany tak jak każdy wniosek o urlop. Praktyką u pozwanego pracodawcy było, że pracownik wypełniał wniosek i kartę urlopową i przedkładał go bezpośrednio przełożonemu tj. z reguły mistrzowi. Mistrz przekazywał wniosek kierownikowi wydziału, który był uprawniony do podjęcia decyzji, czy urlop może być udzielony. Najczęściej, jeszcze przed podpisaniem wniosku, pracownik ustnie ustalał z mistrzem, czy będzie mógł skorzystać w danym terminie z urlopu, a ten w razie wątpliwości upewniał się u kierownika. W przypadku odmowy, pracownik z reguły wniosku na piśmie nie składał. Gdy jednak wniosek złożył, a kierownik podjął decyzję, że nie wyrazi zgody na urlop, pracownik jeszcze tego samego dnia do godziny 15.00 był informowany, że nie uzyskał zgody na urlop i że nie będzie on mu udzielony. Na wniosku wpisywano wtedy odmowę udzielenia urlopu. Do dnia 23 marca 2013 r. nie zdarzyło się w pozwanej spółce aby pracodawca nie wyraził zgody na urlop na żądanie, dlatego nie było wykształconej praktyki w tym zakresie.

Oprócz powoda, w dniu 22 marca 2013 r. zdecydował się złożyć wniosek o urlop na żądanie M. W.. Obaj wypełnili odpowiedni formularz wniosku o urlop na żądanie i kartę urlopową, wpisując tam datę 23 marca 2013 r. Wspólnie udali się do mistrza A. Ż.. Powód powiedział wtedy,

że składa wniosek o urlop na żądanie i przekazał go wraz z kartą urlopową mistrzowi. Ten nie odpowiedział nic, dokumenty pozostawił na swoim biurku. Nie było tak, aby A. Ż. poinformował powoda, że wniosku nie przyjmie, bo jest inna procedura, chociaż osobiście uważał, że dokument taki należy złożyć na bramie rano. Na pewno mistrz nie stwierdził, że odmawia udzielenia urlopu na żądanie lub że kierownik nie udzieli powodowi urlopu na ten dzień.

Tego dnia kierownik Wydziału (...)J. W. był nieobecny

w pracy, zastępował go kierownik F.. A. Ż. nie przedstawił złożonego przez powoda wniosku o urlop żadnemu z kierowników, został on natomiast przekazany jeszcze w piątek 22 marca do kadr. Pracująca w kadrach M. R. także nie zniosła wniosku do rozpatrzenia żadnemu

z kierowników. Nie mówiła nic powodowi, że nie ma zgody przełożonego na jego urlop na żądanie, cały czas uważała, że w ogóle nie można udzielić urlopu na żądanie na sobotę. Następnego dnia (sobota) kadry nie pracowały i wniosek ten pozostał w nieczynnym sekretariacie.

W dniu 29 marca 2013 r. pracodawca, po wysłuchaniu powoda udzielił mu kary nagany za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 23 marca oraz niewykonanie polecenia pracy w dniu 23 marca 2013 r.

W dniu 5 kwietnia 2013 r. powód złożył sprzeciw od nałożonej kary porządkowej, który pismem z dnia 19 kwietnia 2013 r. pracodawca odrzucił.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane

w uzasadnieniu dowody z dokumentów oraz zeznań świadków i stron, które

w zasadniczej mierze obdarzył wiarą. Oddalił jednak wniosek pełnomocnika pozwanego o konfrontację jednego ze świadków pozwanego i powoda, uznając, że okoliczność, co do której pomiędzy nimi zaistniała sprzeczność (tj. to, w którym miejscu powód złożył wniosek urlopowy, w sytuacji, gdy wniosek ten bezspornie dotarł do przełożonego) nie jest istotna dla rozstrzygnięcia. W tym też zakresie Sąd I instancji odmówił częściowo wiary zeznaniom niektórych świadków.

W szczególności jednak Sąd Rejonowy nie obdarzył wiarą zeznań powoda co do tego, że w spornym dniu nie istniała szczególna potrzeba pracodawcy, uzasadniająca pracę w godzinach nadliczbowych.

Uznając powództwo za zasadne, Sąd I instancji wskazał, że powód dostatecznie usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy w dniu 23 marca 2013 r., składając wniosek o urlop na żądanie, co oznacza jednocześnie, że niestawienie się tego dnia do pracy nie może być traktowane jako odmowa wykonania polecenia pracodawcy, uzasadniająca nałożenie kary porządkowej na podstawie art. 108 § 1 kodeksu pracy. Przeciwnie, to pozwany pracodawca naruszył przepisy prawa pracy, nie rozpatrując w ogóle wniosku powoda o udzielenie mu urlopu na żądanie na ten dzień. Jak wynika z ustaleń faktycznych w sprawie, M. K. już w dniu 22 marca 2013 r. wnioskował o udzielenie mu takiego urlopu na sobotę 23 marca. Wniosek złożył, zgodnie z panującą u pozwanego praktyką – u mistrza, który jednak nie przekazał go kierownikowi wydziału. Jak wskazuje sam pozwany, urlopu na żądanie podobnie jak zwykłego urlopu, udziela pracodawca a nie pracownik sam sobie. Oznacza to, że jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop na żądanie to powinien on być przez pracodawcę rozpatrzony. Dopiero odmowa udzielenia takiego urlopu i to uzasadniona szczególnymi względami, o której pracownik zostałby poinformowany, uprawniałaby pracodawcę do twierdzenia, że nie stawiając się do pracy w dniu objętym wnioskiem pracownik nadużył prawa.

Podkreślić należy, że samo złożenie wniosku o urlop na żądanie, nawet jeśli pracodawca ma szczególne potrzeby wykonywania pracy przez pracownika

w dniu wolnym od pracy (praca w godzinach nadliczbowych), nie może być traktowane jako nadużycie prawa. Sytuacja jest dokładnie odwrotna. Pracownik składając taki wniosek, realizuje uprawnienie, przyznane mu przez ustawodawcę w art. 167<sup>2</sup> k.p. Nie musi przy tym ani uzasadniać ani wyjaśniać dlaczego

z takiego urlopu chce skorzystać – jest to jego uprawnienie, z którego może skorzystać wyjątkowo, bo tylko 4 dni w roku kalendarzowym. Co istotne, pracodawca musi (co do zasady) ten wniosek uwzględnić.

Udzielenie urlopu na żądanie w sobotę, która jest dla pracownika dniem pracującym jest prawnie dopuszczalne i możliwe. Pracownik z prawa do urlopu na żądanie może skorzystać w każdym dniu, w którym został zobowiązany do wykonywania pracy. Jak to już wskazano, nie musi uzasadniać takiego wniosku. Dlatego nie ma znaczenia czy M. K. poinformował Mistrza Ż. o swoich kłopotach ze zdrowiem czy nie. Zauważyć jednak należy, iż w procesie wykazał, że cierpi na (...) które skutkują tym, że niechętnie wykonuje pracę w soboty. Pracodawca tylko wyjątkowo może nie zgodzić się na urlop na żądanie. Ma to miejsce wówczas gdy interes pracodawcy jest na tyle istotny, że niestawienie się pracownika zagraża jego żywotnym interesom np. mogłoby nie dojść do zawarcia istotnego kontraktu, konieczności odwołania ważnego spotkania, niemożności dokonania spisu inwentarza przez powołaną do tego komisję.

Obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. W niniejszej sprawie takie szczególne okoliczności nie miały miejsca. Sama potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wynikająca z opóźnień technologicznych, nie jest taką wyjątkową okolicznością, niweczącą prawo pracownika do skorzystania z urlopu na żądanie. Szczególnych i wyjątkowych okoliczności, jakie stanowią o nadużywaniu prawa przez pracownika w rozumieniu art. 8 k.p. nie można bowiem utożsamiać ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, o jakich mowa w art. 151 § 1 pkt 2 k.p. (uzasadniających pracę w godzinach nadliczbowych). W innym przypadku uprawnienie do urlopu na żądanie miałyby charakter iluzoryczny i nie różniło się niczym od prawa do zwykłego urlopu wypoczynkowego.

Dlatego Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego, że „naganność postępowania powoda polegała na tym, że mając świadomość szczególnej potrzeby pracy w sobotę z uwagi na opóźnienia, oddalił się z miejsca pracy”.

Po pierwsze pozwany nie wykazał aby opóźnienia produkcyjne w tym czasie w (...) Ś. były sytuacją wyjątkową – przeciwnie, z zeznań świadków wynika, że opóźnienia i związana z tym praca w godzinach nadliczbowych w tym okresie była normą. Po drugie powód nie oddalił się z miejsca pracy bez usprawiedliwienia, gdyż złożył stosowny wniosek o urlop na żądanie.

Z niezrozumiałych względów nie został on przedstawiony do rozpoznania kierownikowi wydziału a powód nie uzyskał żadnej informacji zwrotnej do końca jego zmiany w dniu 22 maja 2013 r., że pracodawca odmawia udzielenia mu urlopu. Dlatego jego niestawienie się w pracy w dniu 23 marca 2013 r. było usprawiedliwione, gdyż był przekonany, że tego dnia korzysta z urlopu na żądanie. Nie można przyjąć w stanie faktycznym sprawy, że pracodawca nie zgodził się na taki urlop, skoro w ogóle wniosku nie rozpatrzył. Wobec tego udzieloną powodowi karę nagany należało uchylić, czemu nie stała na przeszkodzie okoliczność, że w toku procesu kara ta z mocy prawa została uznana za niebyłą.

W dalszej części swojego uzasadnienia Sąd Rejonowy wyjaśnił motywy rozstrzygnięć o kosztach procesu i sądowych.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając Sądowi Rejonowemu:

I. mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia naruszenie przepisu procedury, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przejawiające się w sprzeczności pomiędzy istotnymi ustaleniami sądu, a oceną dowodów, tj. wywiedzeniu z prawidłowych ustaleń wadliwego wniosku, że kara nagany została nałożona na powoda wyłącznie na skutek nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, podczas, gdy w rzeczywistości jej podstawę stanowiły dwa oddzielne naruszenia dyscypliny pracy: nieuzasadniona odmowa wykonania polecenia, wydanego przez bezpośredniego przełożonego oraz wspomniana, nieusprawiedliwiona nieobecność, która była następstwem tego pierwszego uchybienia. Narusza to zasadę logicznego wnioskowania i wyraża się w budowaniu wniosków, które nie wynikały z ustalonych faktów;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1) przepisu art. 108 § 1 pkt 2 w zw. z 100 § 1 k.p. poprzez niezastosowanie sankcji, wynikającej z pierwszego z nich w sytuacji prawidłowego ustalenia naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu drugiego przepisu, a polegającego na odmowie wykonania polecenia służbowego,

2) przepisu art. 112 § 2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w przypadku braku zaistnienia przesłanek do uchylenia kary porządkowej.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o takie samo zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna.

Niezrozumiały jest zarzut, oparty o art. 233 § 1 k.p.c., w którym skarżący przyznaje, że ustalenia Sądu Rejonowego były prawidłowe, wszak bowiem ocena dowodów jest jednym z ostatnich etapów rekonstrukcji stanu faktycznego. Wskazany zarzut należałoby więc traktować raczej jako odnoszący się do sfery subsumpcji, którą sąd odwoławczy i tak bada z urzędu jako związaną bezpośrednio z zastosowaniem prawa materialnego.

Niezależnie od powyższego zarzut ten nie znajduje potwierdzenia w ocenie tutejszego sądu, albowiem Sąd Rejonowy odnotował obydwie podstawy,

w oparciu o które udzielono powodowi nagany. Poza tym żadna z okoliczności sprawy nie daje podstaw do przyjęcia wniosku, jakoby powód w nieuprawniony sposób odmówił wykonania polecenia służbowego. Jest to jedynie subiektywna kwalifikacja pozwanego, przypisana do zachowania M. K., jakie mieściło się w ramach jego uprawnień.

Podkreślić należy dobitnie – czego pozwany nie kwestionował – że powód zgłosił urlop na żądanie w przepisany sposób i to jeszcze poprzedniego dnia (kiedy to sporządzony przez niego wniosek trafił do pracownicy kadr), a to pracodawca naruszył utartą w zakładzie praktykę, dotyczącą urlopów wypoczynkowych, zgodnie z którą pracownik, jeszcze w dniu złożenia wniosku, informowany był o ewentualnej decyzji odmownej (brak było natomiast wymogu oczekiwania na informację o przyznaniu urlopu). Jednocześnie nie ma tutaj znaczenia, że – jak ustalił Sąd Rejonowy – u pozwanego nie istnieje praktyka wykształcona ściśle w odniesieniu do odmowy tzw. urlopu na żądanie (por. również wydane przez pozwanego polecenie i instrukcja – k. 86-101 a. s.). Bądź, co bądź, taki urlop jest niczym innym, jak częścią urlopu wypoczynkowego, zasadniczo różniącą się jedynie tym, że może zostać udzielona niezależnie od planu urlopów (art. 163 § 1 zd. drugie k.p.).

Zgłoszenie powyższego żądania rzeczywiście – ale tylko w zupełnie abstrakcyjnym ujęciu – możnaby ujmować w kategoriach, jak to pozwany określił: niewykonania polecenia pracodawcy. Skoro jednak takie zachowanie następuje w ramach przysługującego pracownikowi uprawnienia, to nie sposób przyjąć, że automatycznie przekłada się ono na naruszenie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. W pierwszym rzędzie winno więc podlegać węższej kwalifikacji – jako nadużycie uprawnienia do urlopu i to tylko wówczas, jeżeli

u danego pracodawcy – tak, jak u pozwanego – praktykowane jest informowanie pracownika o odmowie udzielenia urlopu i informacji takiej pracownik

w stosownym czasie nie uzyska. Tymczasem pozwany nie wyartykułował sprzeciwu wobec wniosku powoda o udzielenie urlopu. Dopiero dalsze konsekwencje mogłyby uzasadniać ocenę, czy i jakie obowiązki pracownicze zostały naruszone oraz w jakim stopniu.

W tym aspekcie należy co prawda – za Sądem Najwyższym – zauważyć, że rozpoczęcie urlopu "na żądanie" przed udzieleniem go przez pracodawcę, może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Niemniej jednak taka ocena jedynie „może” być uprawniona

w zależności od realiów konkretnej sprawy (por. wyrażające wskazaną tezę uzasadnienie wyroku SN z 16.09.2008 r., II PK 26/08), a w szczególności przy uwzględnieniu obowiązujących pracownika regulacji wewnętrzzakładowych, bądź w ich braku – w świetle przyjętej przez pracodawcę praktyki (por. uzasadnienie np. uzasadnienie wyroku SN z 07.11.2013 r., SNO 29/13). Na gruncie niniejszej sprawy, polecenie i instrukcja, wydane przez pozwanego, nie są dość szczegółowe, natomiast – jak wyżej wskazano – przyjęta praktyka (potwierdzona zeznaniami świadków, w tym wnioskowanych przez pozwanego) polegała na każdorazowej, wyraźnej odmowie udzielenia urlopu.

Powracając jeszcze do ewentualnej odmowy udzielenia urlopu

„na żądanie”, to trudno przyjąć, że może ją uprawniać samo istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy, uzasadniających pracę w godzinach nadliczbowych. W tym względzie pracodawca musi wskazać dalsze, kwalifikujące okoliczności, jakie mogłyby uzasadniać ocenę skorzystania przez pracownika z urlopu w kategoriach nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Tym bardziej – nawiązując już do realiów sprawy niniejszej – samo poinformowanie pracownika o istnieniu wspomnianych potrzeb i polecenie pracy w nadgodzinach nie może oznaczać „generalnej”, z góry wyrażonej odmowy udzielenia urlopów w trybie art. 167<sup>2</sup> k.p. W przeciwnym bowiem wypadku – jak słusznie Sąd Rejonowy zauważył – omawiane uprawnienie pracownika byłoby iluzoryczne.

Powód nie odmówił więc w nieuprawniony sposób wykonania polecenia służbowego, a jego absencja w spornym dniu nie miała charakteru nieusprawiedliwionego.

Tym samym bezzasadne okazały się również materialnoprawne zarzuty apelacji, skoro nie wypełniła się hipoteza art. 100 § 1 k.p., ani też nie doszło do naruszenia dyspozycji art. 108 § 1 pkt 2 k.p., skutkiem czego nałożona na powoda kara nagany okazała się bezzasadna i na podstawie art. 112 § 2 k.p. należało ją uchylić.

Sąd Okręgowy podziela również przywołany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pogląd, że uznanie kary porządkowej za niebyłą z mocy prawa nie stoi na przeszkodzie jej uchyleniu przez sąd, skoro ten ustawowy skutek następuje niezależnie od zasadności omawianego środka. Dopiero bowiem postępowanie sądowe umożliwia zbadanie, czy pracodawca zastosował go z naruszeniem przepisów prawa.

Mając powyższe na względzie, zaskarżony wyrok należało uznać za prawidłowy, wskutek czego apelacja – na podstawie art. 385 k.p.c. – podlegała oddaleniu.