

Wyrok

z dnia 15 listopada 2006 r.

Sąd Najwyższy

LEX nr 202605, M.Prawn. 2006/23, OSNP 2007/23-24

I PK 128/06

Pracownik powinien zgłosić wniosek o udzielenie urlopu na żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, ale przed rozpoczęciem swojego dnia pracy (przed godziną, od której powinien pracować według obowiązującego go rozkładu czasu pracy). Nie jest również wykluczone, że sposób udzielania urlopów na żądanie - ze względu na nikłość regulacji ustawowej - zostanie ustalony u danego pracodawcy (albo w określonym zakładzie pracy) w drodze zwyczaju, pewnej praktyki, stosowanej faktycznie przez pewien czas w jednakowym stopniu w odniesieniu do wszystkich pracowników. Zwyczaj taki (praktyka zakładowa) może być źródłem praw i obowiązków stron stosunków pracy (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Stanisława K. przeciwko Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej Zakładowi Górniczych Robót Inwestycyjnych o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 listopada 2006 r., skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 sierpnia 2005 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 27 stycznia 2005 r., przywrócił powoda Stanisława K. do pracy u strony pozwanej - w Kompanii Węglowej S.A. Zakładzie Górniczych Robót Inwestycyjnych i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.032,32 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku cieśli górniczego. W okresie od dnia 13 października 2003 r. do dnia 28 kwietnia 2004 r. był nieobecny w pracy, częściowo z powodu zwolnienia lekarskiego, częściowo korzystał z urlopu wypoczynkowego. W 2003 r. powód wykorzystał przysługujące mu 4 dni urlopu na żądanie, uzyskując ten urlop poprzez zgłoszenie stosownego wniosku - karty obiegu podpisywał sztygar oddziałowy, zaś sprawami ewidencji pracowników zajmowała się inspektor ds. oddziałowych Renata K. Obie te osoby pracują do godz. 14.00. W dniu 29 kwietnia 2004 r. powód miał świadczyć pracę pierwszy dzień po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Zamierzał stawić się do pracy na godz. 18.00 (na trzecią zmianę), ale nie został zabrany przez kierowcę przewozu pracowników. W tym dniu powód nie skontaktował się z przełożonymi i nie poprosił o udzielenie mu urlopu.

Następnego dnia, 30 kwietnia 2004 r., zatelefonował do planistki Renaty K. prosząc o dwa dni wolnego, nie wskazał przy tym, o jakie dni chodzi i czy jest to urlop na żądanie. U pozwanego pracodawcy z reguły udziela się urlopu na żądanie zgłoszone w danym dniu lub do godz. 9.00 następnego dnia po skorzystaniu z urlopu. Z reguły taki urlop jest udzielany. Powód stawił się do pracy 4 maja 2004 r., ale nie został do niej dopuszczony - w rozmowie z dyrektorem dowiedział się, że strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę. Pracodawca przeprowadził konsultacje ze związkami zawodowymi zawiadamiając, że od dnia 29 kwietnia 2004 r. do dnia 4 maja 2004 r. wystąpiła u powoda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Oświadczeniem z 10 maja 2004 r., doręczonym powodowi dnia 12 maja 2004 r., strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy w dniach: 29 kwietnia 2004 r., 30 kwietnia 2004 r., 4 maja 2004 r., 5 maja 2004 r., 6 maja 2004 r., 7 maja 2004 r.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwanemu pracodawcy nie udało się udowodnić, że nieobecność powoda w pracy w powyższych dniach była nieusprawiedliwiona. Trudno ustalić, czy powód zgłosił wniosek o udzielenie urlopu dnia 29 kwietnia, czy 30 kwietnia 2004 r., prawdopodobnie skontaktował się z planistką dopiero dnia 30 kwietnia 2004 r., co oznacza, że co do wniosku o udzielenie urlopu na żądanie na dzień 29 kwietnia 2004 r. uchybił terminowi do jego złożenia. Nie udało się ustalić, o której godzinie powód rozmawiał dnia 30 kwietnia 2004 r. z planistką. Dlatego też Sąd ostatecznie uznał, że powód zachował termin do złożenia wniosku o udzielenie urlopu na żądanie na dzień 29 i 30 kwietnia 2004 r.

Sąd zwrócił uwagę, że pozwana nie przedłożyła żadnych dowodów potwierdzających rzekomy obowiązek pracowników składania formalnych wniosków o udzielenie urlopu na żądanie. W ocenie Sądu niezrozumiałe jest wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem jako przyczyny zwolnienia jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 4 maja do 7 maja 2004 r., skoro powód dnia 4 maja 2004 r. stawił się do pracy, ale nie został do niej dopuszczony po udzieleniu mu informacji, że umowa o pracę została rozwiązana.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany pracodawca, zarzucając:

- 1) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy przez przyjęcie za ustalone okoliczności związanych z zamiarem podjęcia pracy przez powoda po dłuższej przerwie, sprzecznych z pozostałymi dowodami;
- 2) naruszenie prawa materialnego, a to art. 167² k.p.;
- 3) naruszenie prawa procesowego, a to art. 227 k.p.c., art. 232 i art. 233 k.p.c. oraz art. 167 k.p.c. w związku z art. 264 k.p.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2005 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nietrafnie przyjął, że powód, mimo nieobecności w pracy 29 i 30 kwietnia 2004 r., zachował termin do złożenia wniosku o udzielenie mu urlopu na żądanie na te dwa dni. Chociaż prawidłowe jest ustalenie co do nieobecności powoda w pracy dnia 29 i 30 kwietnia 2004 r., jednakże przy ocenie tego faktu doszło do naruszenia prawa materialnego - art. 167² k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że

dnia 29 kwietnia 2004 r. powód - po wielomiesięcznej nieobecności w pracy, trwającej od dnia 13 października 2003 r. - wybrał się do pracy na trzecią zmianę, rozpoczynając się od godz. 18.00, jednak nie został zabrany przez kierowcę przewozu pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie miał zamiaru świadczenia pracy w tym dniu. Będąc pracownikiem strony pozwanej od dnia 1 lipca 2000 r. powód niewątpliwie wiedział, jakie są zasady "obkładania" poszczególnych zmian. Obowiązkiem powoda było zgłoszenie się dnia 29 kwietnia 2004 r. na pierwszą zmianę, względnie wcześniejsze ustalenie z pracodawcą, na której zmianie powinien tego dnia pracować. Zasada była bowiem, że pracownicy, którzy nie są ujęci w "obłożeniach" poszczególnych zmian, wykonują pracę na pierwszej zmianie i tak też, według Sądu, powinien pracować powód.

Sąd Okręgowy dokonał odmiennej od Sądu pierwszej instancji oceny ustaleń faktycznych stwierdzając, że powód nie zachował terminu do zgłoszenia wniosku o udzielenie mu urlopu na żądanie na dzień 29 kwietnia 2004 r. Telefonicznie bowiem zgłosił chęć uzyskania takiego urlopu dopiero dnia 30 kwietnia 2004 r., a zgodnie z art. 167² k.p. nie mógł zgłosić takiego żądania dnia 30 kwietnia 2004 r. co do urlopu na dzień 29 kwietnia 2004 r. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, że orzeczenie Sądu Rejonowego zapadło z naruszeniem prawa materialnego przez błędne przyjęcie, iż niestawiennictwo powoda w pracy dnia 29 kwietnia 2004 r. było usprawiedliwione. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 k.p. pracownik obowiązany jest przestrzegać czasu pracy. Orzecznictwo oraz judykatura przyjmują, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Zdaniem Sądu, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy na ocenę, czy postępowanie powoda stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych w stopniu ciężkim, miał wpływ fakt, że powód nie świadczył pracy przez okres ponad pół roku i odzyskawszy zdolność do pracy powinien był wykazać minimum staranności co do ustalenia zmiany, na którą powinien się stawić. Strona pozwana oceniła w sposób prawidłowy zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dnia 29 kwietnia 2004 r., i zasadnie rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego z powodu niewłaściwego zastosowania art. 167² zdanie drugie k.p., to jest z pominięciem skutków prawnych, jakie z zachowaniami regulowanymi tym przepisem wiąże obowiązujący u pracodawcy zwyczaj, stosownie do art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, celem dokonania wykładni powołanych powyżej przepisów i wyjaśnienia, czy przewidziany w art. 167² zdanie drugie k.p. obowiązek wystąpienia przez pracownika do pracodawcy o udzielenie "urlopu na żądanie" najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia jest obowiązkiem bezwzględny, czy też może być modyfikowany w drodze faktycznie stosowanej praktyki zakładowej, a jeżeli tak, to w jakim zakresie i w jakich

okolicznościach. Sąd drugiej instancji odrzucił skutki prawne, jakie przyjęta praktyka zakładowa (zwyczaj) wiązała z możliwością zgłoszenia przez pracownika również w dniu następnym po dniu rozpoczęcia urlopu wniosku o udzielenie "urlopu na żądanie". Potrzebę wykładni art. 167² zdanie drugie k.p. uzasadniają również wątpliwości związane z praktycznym stosowaniem tej instytucji prawa, zgłaszane w piśmiennictwie z powodu braku wystarczającego orzecznictwa sądów w tym zakresie.

Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problem prawny ujawniony w rozpoznawanej sprawie dotyczy wykładni art. 167² k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Zagadnieniem spornym jest przede wszystkim rozumienie ostatniego zdania przytoczonego przepisu, a mianowicie, co oznacza sformułowanie "najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu". Analizowany przepis nie zawiera bowiem jednoznacznego określenia ostatecznego terminu złożenia wniosku o udzielenie tzw. urlopu na żądanie. Wyjaśnienie tego zagadnienia wymaga ustalenia relacji pojęć "dzień urlopu" (dzień rozpoczęcia urlopu) i "doba pracownicza", a ponadto określenia ostatecznego momentu dnia (doby), w którym wniosek o udzieleniu urlopu może być złożony.

Pierwsza z powyższych kwestii ma istotne znaczenie zwłaszcza w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na zmiany, w tym zmiany nocne, czyli do tych sytuacji, w których praca jest świadczona na przełomie dni kalendarzowych. Kodeks pracy definiuje pojęcie doby pracowniczej jako czasu, który nie pokrywa się z pojęciem doby astronomicznej. Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 k.p., przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Definicja doby pracowniczej została określona do celów rozliczania czasu pracy pracownika, a nie do celów rozliczania urlopu. Jednak związek pomiędzy rozliczaniem czasu pracy a rozliczaniem urlopu jest wyraźny, choćby ze względu na wpływ dni urlopowych na obniżenie wymiaru czasu pracy, a w przypadku pracowników zatrudnionych na zmiany - także ze względu na konieczność ustalenia, od którego dnia pracownik rozpoczyna urlop, jeżeli ostatnio pracował na zmianie przekraczającej granice doby kalendarzowej. Wspomniany związek pozwala na zrelatywizowanie pojęcia dnia urlopowego do konkretnego rozkładu czasu pracy pracownika. W odniesieniu do pojęcia pracy w niedzielę (w kontekście dnia wolnego od pracy za pracę w niedzielę) zostało to dokonane w orzecznictwie Sądu Najwyższego w uchwale siedmiu sędziów z dnia 10 lutego 1994 r., **I PZP 49/93** (OSNC z 1994 r., nr 7-8, poz. 143, OSNP z 1994 r., nr 8, poz. 123), dotyczącej pracownika zatrudnionego w systemie trzymianowej organizacji pracy, na stanowisku w ruchu ciągłym, rozpoczynającego pracę w niedzielę na trzeciej zmianie i kończącego pracę na tej zmianie w dniu następnym (czyli już w poniedziałek). Zrelatywizowanie pojęcia dnia urlopowego do konkretnego rozkładu czasu pracy pracownika oznacza, że w przypadku, gdy pracownik świadczy pracę w obrębie tej samej doby astronomicznej, urlop powinien być mu udzielany na dni kalendarzowe. Jeżeli

jednak świadczy pracę na zmiany, a praca na określonej zmianie odbywa się na przełomie dni kalendarzowych, pojęcie dnia urlopu powinno pokrywać się z obrębem czasu odpowiadającego pojęciu doby pracowniczej w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. Takie ujęcie zagadnienia dnia urlopu (dnia rozpoczęcia urlopu) pozwala na udzielenie urlopu w dniu (kalendarzowym), w którym pracownik (tego samego dnia kalendarzowego) zakończył rano pracę po nocnej zmianie, a wieczorem miałby rozpocząć ponownie pracę na nocnej zmianie (już w innej dobie pracowniczej, choć w tej samej dobie astronomicznej).

Przyjmując rozumienie dnia urlopu jako pojęcia odniesionego do konkretnego systemu czasu pracy i oznaczającego albo dzień kalendarzowy w przypadku pracy wykonywanej w ramach doby astronomicznej, albo dobę pracowniczą w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. w przypadku pracy wykraczającej poza granice doby astronomicznej, należy dokonać interpretacji art. 167² zdanie drugie k.p. w kontekście terminu, do którego najpóźniej powinien być zgłoszony wniosek urlopowy. Pracownik powinien bowiem zgłosić żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

W odniesieniu do wykładni pojęcia "dzień rozpoczęcia urlopu" przedstawiane są w literaturze przedmiotu różne poglądy (przytacza je A. Sobczyk: Urlop na żądanie, PiZS z 2004 r., nr 7, s. 14). Pierwszy zakłada, że pracownik może zgłosić swoje żądanie do końca dnia urlopowego w rozumieniu przedstawionym powyżej, a mianowicie albo do końca dnia kalendarzowego (w przypadku pracy mieszczącej się w ramach doby astronomicznej), albo do końca doby pracowniczej w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. (w przypadku pracy w rozkładzie czasu pracy przewidującym pracę na przełomie doby astronomicznej). Drugi przewiduje, że zgłoszenie wniosku urlopowego może nastąpić do końca dniówki roboczej, rozumianej jako godziny pracy pracownika zgłaszającego wniosek w dniu zgłoszenia tego wniosku. Według trzeciego, wniosek urlopowy powinien być złożony w dniu rozpoczęcia urlopu najpóźniej w tych godzinach, w których pracodawca w ramach obowiązującej u niego organizacji pracy może poprzez osoby uprawnione przyjąć wniosek o udzielenie urlopu, a następnie go udzielić. Wreszcie czwarty pogląd opowiada się za przyjęciem, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie może zostać zgłoszony najpóźniej w dniu kalendarzowym, w którym urlop ma się rozpocząć, ale przed godziną, w której pracownik powinien rozpocząć pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

W literaturze przedstawiane są przede wszystkim dwa pierwsze poglądy - a mianowicie, że pracownik może zgłosić żądanie udzielenia urlopu do końca dnia (kalendarzowego) jego rozpoczęcia, a więc nawet już po upływie tych godzin, w których miał pracować (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem, Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I. Kraków 2006, uwagi do art. 167² k.p.) albo do końca swojej dniówki roboczej (E. Chmielek-Łubińska: Urlop na żądanie pracownika, PiZS z 2003 r., nr 3, s. 27) lub do końca godzin pracy zakładu w dniu kalendarzowym rozpoczęcia wykorzystywania urlopu (Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2005, uwagi do art. 167² k.p.).

Pierwsza z przedstawionych powyżej koncepcji wykładni art. 167² zdanie drugie k.p., przewidująca dopuszczalność skutecznego zgłoszenia żądania udzielenia urlopu w każdym czasie w dniu rozpoczęcia urlopu, jest równoznaczna z przyjęciem uprawnienia pracownika do złożenia wniosku urlopowego także po

godzinach, w których - zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy - powinien świadczyć pracę. W rozpoznawanej sprawie przyjęcie pierwszej z przedstawionych koncepcji wykładni art. 167² zdanie drugie k.p. oznaczałoby, że powód - zatrudniony w zmianowym systemie czasu - mógł zgłosić wniosek o udzielenie mu urlopu na żądanie najpóźniej do chwili upływu 24 godzin od godziny rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (według definicji doby pracowniczej zawartej w art. 128 § 3 pkt 1 k.p.), a zatem gdyby przyjął, że pracę miał rozpocząć na trzeciej zmianie dnia 29 kwietnia 2004 r. o godz. 18.00 (co kwestionował pozwany pracodawca), wniosek o udzielenie urlopu mógł skutecznie zgłosić najpóźniej dnia 30 kwietnia 2004 r. do godz. 18.00. Gdyby przyjął, że powód powinien być rozpocząć pracę dnia 29 kwietnia 2004 r. na pierwszej zmianie, czyli o godz. 6.00, termin na zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu upływałby dnia 30 kwietnia 2004 r. o godz. 6.00.

Przyjęcie powyższego poglądu rodzi określone konsekwencje.

Wynika z niego, że co do pierwszego dnia urlopu na żądanie pracownik może niejako "wymusić" go na pracodawcy, stawiając pracodawcę przed faktem dokonanym, ponieważ zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu może nastąpić nie tylko już po rozpoczęciu godzin pracy pracownika przewidzianych na dany dzień według obowiązującego go rozkładu czasu pracy, ale nawet po zakończeniu godzin pracy. Pracodawca ma w zasadzie obowiązek udzielenia tego urlopu, ale wyjątkowo może jednak odmówić jego udzielenia, jeżeli zachodziłaby sytuacja, której nie można byłoby pogodzić z zasadą dbałości o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), na przykład wówczas, gdyby wszyscy pracownicy określonego zakładu pracy lub jego wyodrębnionej części, albo znacząca ich część, wystąpili o udzielenie im urlopu na żądanie tego samego dnia. Dopuszczenie możliwości zgłoszenia wniosku o udzielenie urlopu na żądanie po godzinach pracy pracownika przypadających na dany dzień w istocie pozbawiłoby pracodawcę sposobności podjęcia decyzji o udzieleniu urlopu, bo faktycznie pracownik udzielałby sobie tego urlopu sam. Urlop na żądanie zgłoszone po godzinach pracy pracownika może w swej istocie stać się sposobem usprawiedliwienia ex post jego nieobecności w pracy, co nie ma nic wspólnego z udzielaniem urlopu przez pracodawcę.

Tymczasem - niezależnie od tego, jak ocenić uprawnienia pracodawcy w procesie udzielania urlopu pracownikowi na jego żądanie (w szczególności, w jakich okolicznościach i z jakich przyczyn pracodawca mógłby tego urlopu nie udzielić) - należy wykluczyć, że pracownik może sobie ten urlop "wziąć" sam, bez udziału pracodawcy w procesie jego udzielania. Urlop na żądanie jest wprawdzie nieplanowany, ale wciąż udzielany przez pracodawcę. Przyjęcie założenia, że dopuszczalne jest zgłoszenie żądania po godzinach pracy przewidzianych dla pracownika na dany dzień pracy oznacza, że pracownik faktycznie sam udziela sobie tego urlopu, a w istocie ex post usprawiedliwia swoją nieobecność.

Dosłowna treść art. 167² zdanie pierwsze k.p. przewiduje, że pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym urlopu na żądanie. Pracownik nie decyduje zatem sam o rozpoczęciu tego urlopu, ale pracodawca musi mu go "udzielić". Pracodawca ma więc obowiązek to uczynić, jednakże dopóki to nastąpi, dopóty pracownik nie może rozpocząć korzystania z omawianego urlopu. Gdyby tak zrobił, mogłoby to być w pewnych

okolicznościach uznane nawet za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca w zasadzie powinien udzielić pracownikowi urlopu na żądanie. Brak jest podstaw dla zastosowania do urlopu na żądanie art. 162 § 2 k.p. i 167 § 1 k.p. Sprzeciwia się temu jego charakter. Jest to szczególny przywilej pracownika przyznany przez przepisy rangi ustawowej. W sytuacjach wyjątkowych należy dopuścić możliwość nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o udzielenie urlopu na żądanie z powołaniem się na nadużycie przez pracownika prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Mimo tych zastrzeżeń, urlop na żądanie nadal pozostaje urlopem, którego pracodawca udziela pracownikowi.

Jedną z funkcji prawa pracy jest funkcja zapewnienia - poprzez odpowiednio ukształtowane normy prawne - prawidłowego procesu organizacji pracy. Z funkcją tą kłóciłoby się dopuszczenie do sytuacji, w której pracownik mógłby "wymusić" na pracodawcy udzielenie mu tego urlopu albo w istocie "wziąć" sobie ten urlop bez liczenia się z potrzebami pracodawcy. Mogłoby to doprowadzić do dezorganizacji procesu pracy, ponieważ pracodawca nie mógłby odpowiednio wcześniej zareagować na nieobecność pracownika w pracy, choćby przez zapewnienie jego zastępstwa. Nie istnieją też na tyle doniosłe argumenty wyprowadzane z ochronnej funkcji prawa pracy, które broniłyby zasadności poglądu pozbawiającego pracodawcę możliwości zareagowania na konsekwencje nieobecności pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego niniejszą sprawę wątpliwe jest przyjęcie, że w art. 167² zdanie drugie k.p. w sformułowaniu "najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu" chodzi o koniec dnia kalendarzowego, w którym pracownik miał (powinien był) rozpocząć pracę. Wtedy dla pracownika, który miał w danej dobie pracowniczej pracować od godz. 22.00 do godz. 6.00 następnego dnia kalendarzowego, konieczność zgłoszenia wniosku urlopowego najpóźniej do godz. 24.00 oznaczałaby obowiązek uczynienia tego w pierwszych godzinach pracy, podczas gdy dla pracownika, który miał pracować od godz. 6.00 do godz. 14.00, zgłoszenie wniosku urlopowego najpóźniej do godz. 24.00 oznaczałoby możliwość złożenia go długo po zakończeniu dniówki roboczej. "Najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu" należy rozumieć raczej jako synonim chwili, w której pracownik powinien przystąpić do wykonywania w danym dniu pracy, a nie jako synonim końca doby kalendarzowej.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie jest sprzeczne z dosłownym brzmieniem art. 167² zdanie drugie k.p. przyjęcie takiej wykładni tego przepisu - wspartej silnymi argumentami celowościowymi - zgodnie z którą wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony w dniu rozpoczęcia urlopu, ale najpóźniej do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika. Inaczej mówiąc, pracownik powinien zgłosić wniosek o udzielenie urlopu na żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, ale przed rozpoczęciem swojego dnia pracy (przed godziną, od której powinien pracować według obowiązującego go rozkładu czasu pracy).

Może się, oczywiście, zdarzyć, że z powodu nadzwyczajnych okoliczności życiowych pracownik nie będzie w stanie zgłosić wniosku o udzielenie mu urlopu w powyższym terminie; okoliczności te będą jednak wyłączały winę pracownika w przypadku nieobecności w pracy i spóźnionego zgłoszenia wniosku urlopowego.

Wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu i przed rozpoczęciem pracy, ale jednocześnie w takich jeszcze

godzinach, w których pracodawca poprzez osoby uprawnione może takiego urlopu udzielić, nawet jeżeli praca wykonywana jest całodobowo (jak w przypadku zakładu pracy, w którym świadczył pracę powód), a pracodawca nie zapewnia całodobowej obecności w pracy osób, które mogą podjąć decyzję o udzieleniu urlopu. Biorąc pod uwagę obowiązek dbałości pracownika o dobro pracodawcy, należy przyjąć, że pracownik powinien zgłosić swe żądanie najwcześniej jak to możliwe, aby pozwolić pracodawcy na podjęcie środków zaradczych wynikających z potrzeby zapewnienia zastępstwa.

Takie rozumienie art. 167² zdanie drugie k.p. pozwala na przyjęcie, że przepis ten określa chwilę ustawowo najpóźniejszą na zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu. Pracodawca może w regulaminie pracy w inny (bardziej korzystny dla pracownika) sposób określić termin, do którego powinien być najpóźniej zgłoszony wniosek urlopowy, pod warunkiem, że regulacja regulaminowa nie będzie mniej korzystna niż uprawnienie wykreowane przepisami Kodeksu pracy (przy założeniu, że konieczność zgłoszenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu na żądanie najpóźniej do chwili rozpoczęcia godzin pracy przypadających na dzień rozpoczęcia urlopu jest najmniej korzystna dla pracownika, a możliwość zgłoszenia tego wniosku później - na przykład następnego dnia kalendarzowego w godzinach pracy osób, które w imieniu pracodawcy mogą udzielić zgody na skorzystanie z tego rodzaju urlopu jest bardziej korzystna dla niego); regulamin pracy nie mógłby, na przykład, przewidywać, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej poprzedniego dnia kalendarzowego w stosunku do dnia, w którym pracownik zamierza skorzystać z uprawnienia do tego urlopu; dopuszczalna byłaby natomiast regulacja przewidująca uprawnienie pracownika do zgłoszenia wniosku o udzielenie urlopu na przykład do końca dniówki roboczej w dniu, w którym pracownik de facto skorzystał już z tego urlopu - nie był obecny w pracy, albo następnego dnia kalendarzowego lub w następnej dobie pracowniczej.

Nie jest również wykluczone, że sposób udzielania urlopów na żądanie - ze względu na nikłość regulacji ustawowej - zostanie ustalony u danego pracodawcy (albo w określonym zakładzie pracy) w drodze zwyczaju, pewnej praktyki, stosowanej faktycznie przez pewien czas w jednakowym stopniu w odniesieniu do wszystkich pracowników. Zwyczaj taki (praktyka zakładowa) może być źródłem praw i obowiązków stron stosunków pracy (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zagadnienie funkcjonowania u pozwanego pracodawcy pewnego zwyczaju (zakładowej praktyki) udzielania urlopów na żądanie zostało zbagatelizowane przez Sąd drugiej instancji.

Sąd pierwszej instancji uznał (choć nie została temu zagadnieniu poświęcona wystarczająca uwaga), że wprawdzie art. 167² k.p. przewiduje, iż pracownik powinien zgłosić żądanie udzielenia mu urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak - biorąc pod uwagę obowiązującą u pozwanego pracodawcy praktykę udzielania takiego urlopu również na wniosek zgłoszony do godz. 9.00 w dniu następnym po dniu, w którym pracownik skorzystał z tego urlopu - zgłoszenie przez powoda wniosku o udzielenie urlopu na dzień 29 kwietnia 2004 r. dopiero dnia 30 kwietnia 2004 r. było skuteczne, ponieważ nastąpiło z zachowaniem terminu do jego zgłoszenia, w związku z czym pracodawca powinien był udzielić powodowi na jego wniosek zgłoszony dnia 30 kwietnia 2004 r. urlopu na żądanie, a nieobecność powoda w pracy w dniach 29 i 30 kwietnia 2004 r. nie stanowi nieobecności nieusprawiedliwionej.

Sąd drugiej instancji w odniesieniu do powyższych faktów, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy - obowiązywania u strony pozwanej zwyczaju udzielania urlopu na żądanie również na wniosek zgłoszony w dniu następnym po dniu wykorzystania urlopu - nie zajął stanowiska. Istnienie opisanej praktyki nie było kwestionowane przez stronę pozwaną i nie było objęte zarzutami apelacyjnymi. Sąd Okręgowy nie uwzględnił w swoich ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych istnienia u strony pozwanej zwyczaju (zakładowej praktyki) udzielania urlopu na żądanie. Pominięcie ustaleń faktycznych i ocen prawnych co do obowiązującego u strony pozwanej zwyczaju było tym bardziej nieusprawiedliwione, że na tej podstawie oparł swoje rozstrzygnięcie, korzystne dla powoda, Sąd Rejonowy.

Należy zgodzić się z poglądem skarżącego, że przewidziany w art. 167² zdanie drugie k.p. obowiązek pracownika ma charakter względny w tym znaczeniu, że obowiązek ten może podlegać modyfikacjom (np. w regulaminie pracy albo w przyjętej u danego pracodawcy i powszechnie stosowanej wobec wszystkich pracowników przez dłuższy czas praktyce zakładowej) w sytuacji, gdy uzasadnia to specyfika organizacji pracy u pracodawcy, związana z systemem pracy wielozmianowej i ograniczoną w związku z tym dostępnością do służb pracowniczych wykonujących pracę w godzinach pracy biura (np. od godz. 8.00 do godz. 16.00 albo - jak ustalono w rozpoznawanej sprawie - do 14.00).

W świetle powyższych rozważań przedwczesna okazała się ocena Sądu Okręgowego co do naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w związku z niedopełnieniem obowiązku zgłoszenia zamiaru skorzystania z urlopu w dniu rozpoczęcia urlopu (czyli dnia 29 kwietnia 2004 r.), w sytuacji uprawdopodobnienia obowiązywania u strony pozwanej odmiennego zwyczaju co do terminu zgłaszania wniosków o udzielenie urlopu na żądanie.

Przewidziane w art. 152 § 1 i 2 k.p. prawo do urlopu wypoczynkowego jest jednym z podstawowych praw pracownika, któremu odpowiada bezwzględny obowiązek pracodawcy udzielenia takiego urlopu. Zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopu udziela się zgodnie z planem urlopów (art. 163 § 1 k.p.) albo w terminie uzgodnionym z pracownikiem (art. 163 § 2 k.p.). Przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika może nastąpić tylko za zgodą pracodawcy (art. 164 § 1 k.p.), natomiast pracodawca z ważnych przyczyn może przesunąć termin urlopu zaplanowanego lub uzgodnionego i w tym przypadku zgoda pracownika nie jest wymagana (art. 164 § 2 k.p.). Na zasadach określonych w tych przepisach pracownik nie może rozpocząć urlopu w terminie zaplanowanym lub uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi, przesuwając termin urlopu; nie może także rozpocząć urlopu w innym wskazanym przez siebie terminie, jeżeli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rozpoczęcie urlopu w obu wypadkach może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Wyjątkiem od powyższych zasad jest regulacja zawarta w art. 167² k.p. Przewidziany w nim czterodniowy urlopu nie jest objęty planem urlopów, o którym mowa w art. 163 § 1 k.p., ani uzgodnieniami określonymi w art. 163 § 2 k.p. Termin rozpoczęcia tego urlopu ustalany jest tylko przez pracownika i tylko od niego zależy, czy chce wykorzystać czterodniowy urlopu w całości, czy też podzielić go na części. W zakresie objętym regulacją art. 167² k.p. wcześniejsza zgoda

pracodawcy na wykorzystanie urlopu w określonym terminie nie jest wymagana, a pracownik nie musi uzasadniać swego żądania jakimikolwiek przyczynami. Celem tego przepisu jest umożliwienie pracownikowi załatwienia spraw osobistych w terminie dla niego dogodnym bez konieczności wcześniejszego uzgadniania tego z pracodawcą. Nie daje on przy tym podstawy do wyłączenia obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu bezpośrednio w dniu nieobecności pracownika w pracy, spowodowanej istotnymi dla niego sprawami życiowymi. Przepis określa jedynie termin, w jakim pracownik musi zgłosić swoje żądanie - najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Dopełnienie tego obowiązku upoważnia pracownika do rozpoczęcia urlopu i jego nieobecność w pracy z tego powodu nie może być uznana za nieusprawiedliwioną.

Ponieważ zarzut naruszenia art. 167² k.p. okazał się uzasadniony, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.