

Wyrok z dnia 10 listopada 1998 r.

I PKN 434/98

1. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 KP).

2. Brak współpracy między pracodawcą i pracownikiem, wskazany jako jedyna przyczyna wypowiedzenia nieuzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli stan taki nie obciąża pracownika a wyłącznie pracodawcę.

3. Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia uzależnione jest od jego zgody.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Czesława K. przeciwko Polskiemu Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Z. o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i inne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 26 marca 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 4.200 zł oraz ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 2.305,80 zł (oddalającej powództwo) i pozostawił temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Czesława K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 26 marca 1998 r. [...]. Wyrokiem tym zmieniony został wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zamościu [...]. W pkt I, w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 4.200 zł oraz

ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 2.305,80 zł, wyrok ten został zmieniony i powództwo w tym zakresie oddalone. Natomiast w pozostałym zakresie (dotyczącym nagrody z zakładowego funduszu nagród) wyrok Sądu Pracy został uchylony, a sprawa przekazana temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Kasacją zaskarżony został wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w części oddalającej powództwo. Z ustaleń Sądu Pracy wynika, że Czesław K. został zatrudniony na stanowisku dyrektora Ośrodka Rehabilitacyjno-Wychowawczego od dnia 10 marca 1993 r. W dniu 26 maja 1997 r. otrzymał pismo wypowiadające mu umowę o pracę ze skutkiem jej rozwiązania na dzień 31 sierpnia 1997 r. Pismo zawierało szereg zarzutów dotyczących wykonywanych obowiązków na zajmowanym stanowisku. Wypowiedzenie umowy było poprzedzone pismem powoda kwestionującym prawidłowość wprowadzenia regulaminu wynagradzania oraz pismem, w którym wyrażał zamiar rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na rentę z dniem 31 października z tym, że w piśmie tym prosił o udzielenie urlopu, wypłacenie nagrody z zakładowego funduszu nagród, nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Jeden z zarzutów stawianych powodowi wiązał się z funkcjonowaniem zespołu Pedagogiczno-Rehabilitacyjnego. Zespół taki został powołany przez powoda i prowadził działalność początkowo na regularnie odbywanych spotkaniach, a potem w formie konsultacji. Przez pewien czas w 1996 r. funkcjonowanie zespołu zostało zawieszono wobec braku psychologa i rehabilitanta. Ze względu na brak środków finansowych ośrodek zaniechał zatrudnienia rehabilitanta. Na prośbę powoda przez pewien czas wykonywał on pracę społecznie. W skład zespołu reahabilitacyjno-pedagogicznego wchodził: logopeda, psycholog, rehabilitant ruchowy, pedagog, neurolog, pediatra. Początkowo były to wspólne spotkania. Następnie od tego odstąpiono, gdyż kilka osób pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) i trudno było ustalić godziny spotkań. Dlatego też konkretne sprawy omawiane były odrębnie z poszczególnymi członkami zespołu jako wymiana danych i ocen. W ten sposób był opracowany indywidualny program terapeutyczny dla każdego dziecka. Zdaniem powoda nie istniał wymóg, aby praca zespołu odbywała się w formie wspólnych posiedzeń, a przy tym byłaby to strata czasu. Bardziej przydatna była forma konsultacji i przekazywania danych oraz ich ujęcia w indywidualnych programach terapeutycznych. Wobec przyjętej formy pracy zespołu polegającej na indywidualnych konsultacjach i milczącej akceptacji tej formy przez zarząd, brak było zasadności informowania zarządu o pracach zespołu. Sąd Pracy uznając zasadność

powództwa w części dotyczącej nagrody z zakładowego funduszu nagród za 1996 r., na podstawie § 8 pkt 3 regulaminu obowiązującego u strony pozwanej zasądził na rzecz powoda należną kwotę z odsetkami od daty wymagalności, tj. daty wypłaty nagród członkom kierownictwa.

Strona pozwana w zasadzie nie negocjowała prawa powoda do ekwiwalentu za 42 dni urlopu wypoczynkowego. W dniu 21 maja 1997 r. powód złożył wniosek o udzielenie urlopu. Wniosek ten nie został jednak zaakceptowany, a powód nie otrzymał karty urlopowej. Mimo zapewnienia w piśmie wypowiadającym umowę o udzieleniu urlopu, urlop powodowi nie został udzielony. Stąd też na podstawie art. 171 pkt 1 KP Sąd Pracy zasądził na rzecz powoda ekwiwalent z odsetkami od daty rozwiązania umowy. Sąd ten zasądził również odszkodowanie z mocy art. 45 § 1 KP w związku z art. 47¹ KP w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z odsetkami od dnia orzeczenia. Zasądzając odszkodowanie Sąd Pracy uznał, że zarzuty stawiane powodowi nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy i nie mogły stanowić podstawy dokonanego wypowiedzenia. Przed wręczeniem wypowiedzenia istniały nieporozumienia między Zarządem Koła Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Z., a powodem, czego dowodem była decyzja o pozbawieniu go nagrody z zakładowego funduszu nagród, oświadczenie powoda o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli w sprawie nowych warunków płacowych wprowadzonych regulaminem, oraz posiedzenie Zarządu z udziałem powoda, które odbyło się 20 maja 1997 r. Na tym posiedzeniu powód stwierdził, że nie układa się współpraca i przedstawił swoje warunki odejścia z pracy. W dniu 22 maja 1997 r., powód złożył pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 października 1997 r. z prośbą o wypłatę świadczeń pieniężnych. Dnia 26 maja 1997 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę, oprócz zarzutów, które powołał pracodawca, odmawiając powodowi wypłaty nagrody z zakładowego funduszu nagród za 1996 r., stawiane były także inne, a mianowicie: 1. niesporządzanie planu pracy ośrodka, nieskładanie sprawozdań z pracy tej placówki; 2. brak współpracy z Zarządem Koła i brak „pozytywnych akcentów” w realizacji zadań regulaminowych i statutowych. Wiceprzewodniczący Zarządu Koła przyznał, że nie ma dokładnych ustaleń terminów ani okresów, za które mają być sporządzane plany i sprawozdania. Powód przez okres 4 miesięcy po zakończeniu roku przebywał na zwolnieniach lekarskich. Zarząd nie wyznaczył powodowi żadnych terminów do złożenia planu i sprawozdania, a (według powoda)

corocznie w latach poprzednich odbywało się posiedzenie Zarządu, na które był zapraszany i przedstawiał sprawozdanie oraz plan na rok następny. Takie posiedzenie nie odbyło się w 1997 r.

Pozostałe zarzuty nie zostały dokładnie sprecyzowane. Według Sądu Pracy brak współpracy, jeżeli ma stanowić zarzut, musi jednocześnie określać winę powoda. Wprawdzie współpraca w ostatnim czasie nie układała się, ale strona pozwana nie udowodniła w tym względzie winy powoda. Ponadto zupełnie niezasadny jest zarzut braku „pozytywnych efektów w realizacji zadań”. Zdaniem powoda (nie zakwestionowanym przez stronę pozwaną) poprawa nastąpiła w wyposażeniu placówki. Ośrodek był kontrolowany przez pracownika Zarządu Głównego Stowarzyszenia, a wydane zalecenia nie zostały wykonane, bowiem (według oświadczenia powoda) zalecenia otrzymał dopiero w kwietniu 1997 r. i nie zdążył z ich realizacją z uwagi na wypowiedzenie mu umowy (w miesiącu maju).

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności uznał, że trafne jest jej stanowisko, iż wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony powinno być oceniane w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie podkreślił okoliczność, że powód zatrudniony był na stanowisku Kierownika Ośrodka Rehabilitacyjno-Wychowawczego prowadzonego przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym - Koło w Z., co łączy się ze stwierdzeniem, iż inne są kryteria oceny uzasadnienia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę osobie na stanowisku kierowniczym, niż w przypadku tzw. pracowników szeregowych. W przypadku stanowiska powoda niezwykle istotną kwestią jest lojalność, zaufanie i zgodna współpraca kierownika z Zarządem Koła. Stąd też stan rzeczy, w którym tej lojalności, zaufania i współpracy brakuje, jest ze wszech miar niepożądany, a w związku z tym do pewnego stopnia nawet na plan dalszy musi zejść to, czy stan ten i w jakim stopniu został wywołany przez kierownika zakładu pracy. Według Sądu drugiej instancji „Sąd Rejonowy oceniając zgromadzony materiał dowodowy w tym zeznania powoda ustalił, że pomiędzy Czesławem K. a Zarządem Koła nie było współpracy. W ostatnim etapie zatrudnienia Czesław K. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, co dezorganizowało pracę placówki. Postępowanie powoda było sprzeczne z zaleceniami Zarządu Głównego. W tym stanie uznać należy, że Sąd pierwszej instancji ustalając stan faktyczny sprawy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów”.

Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zgromadzony przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy nakazuje stwierdzić, że wypowiedzenie Czesławowi K. umowy o pracę było merytorycznie uzasadnione. Z uwagi na to zmienił on wyrok Sądu Pracy i oddalił powództwo w zakresie odszkodowania. Za nieprawidłowe uznał także rozstrzygnięcie w zakresie ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. „Dowolne są ustalenia Sądu I instancji, że strona pozwana uznawała roszczenie w tym zakresie. Rozważając możliwość ugodowego załatwienia sporu pozwany zakład pracy gotów był warunkowo wypłacić powodowi ekwiwalent za urlop. Fakt, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu zobowiązano powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz że z uwagi na specyfikę działania placówki wszyscy pracownicy w lipcu wykorzystywali urlopy wypoczynkowe, świadczy, co podnosi w apelacji pozwany, że Czesław K. wykorzystał zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut naruszenia: 1. art. 45 § 1 KP „przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione”, 2. art. 171 § 1 pkt 1 KP „przez przyjęcie, że urlop wypoczynkowy był wykorzystany”, 3. art. 233 § 1 KPC „przez przekroczenie granic oceny dowodów”, 4. art. 328 § 2 KPC „przez nie odniesienie się do całości materiału dowodowego zebranego w sprawie”, 5. art. 378 § 1 KPC „przez orzeczenie ponad granicami wniosków apelacji”, 6. art. 382 KPC „przez przyjęcie podstawy orzekania na podstawie materiału dowodowego, który nie był zebrany w I instancji”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie. W myśl art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie tej umowy. Oznacza to, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę musi być dokonywana w granicach wynikających z zastosowania art. 30 § 4 KP (podanych pracownikowi przyczyn), w przeciwnym razie przepis ten byłby w istocie pozbawiony normatywnego znaczenia. Strona pozwana jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wykazała: nieprzestrzeganie planu pracy ośrodka, niepowołanie Zespołu Pedagogiczno-Rehabilitacyjnego, nieinformowanie o posiedzeniach Zespołu, brak współpracy z Zarządem Koła, brak pozytywnych efektów w realizacji zadań regulaminowych i statutowych. Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji wynika, iż zarzuty te są

nietrafnie, gdyż w części są zbyt ogólnikowe, częściowo zaś są chybione, a to dlatego, że w określonej sytuacji trudno było wymagać od powoda wskazanych zachowań (w istocie nie miał on powinności dokonywania określonych czynności) - jak to jest w odniesieniu do sporządzania planu pracy ośrodka, powołania Zespołu Pedagogiczno-Rehabilitacyjnego, informowania o jego posiedzeniach - zachodziła konieczność uwzględnienia w ocenie dodatkowego elementu, a mianowicie, czy powodowi można przypisać winę (w związku z zarzutem braku współpracy z Zarządem Koła), inne zaś zarzuty nie odpowiadają faktom, jak to jest w przypadku twierdzenia o braku pozytywnych efektów w realizacji zadań regulaminowych i statutowych. Sąd drugiej instancji zasadniczo podzielił te ustalenia - w uzasadnieniu wyroku ich bowiem nie zdezawuował - uznał jednakże, że między powodem a Zarządem Koła nie było współpracy, w ostatnim okresie powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, co dezorganizowało pracę placówki, a ponadto jego postępowanie było sprzeczne z zaleceniami Zarządu Głównego. Jednocześnie Sąd ten zarzucił Sądowi Pracy, iż przekroczył on granice swobodnej oceny dowodów. Zarzut ten nie został jednakże bliżej uzasadniony i wobec tego jest gołosłowny. Sąd pierwszej instancji nie zajmował się bliżej sprawą nieobecności powoda w pracy z powodu jego choroby, gdyż okoliczność ta nie była wskazywana jako przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę. Gdy idzie o kwestię braku realizacji przez powoda zaleceń Zarządu Głównego Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, iż powód z przyczyn tłumaczących go (wypowiedziano mu umowę o pracę) nie mógł ich wykonać, a ponadto uchybienie to - jeżeli przyjąć, że istniało - nie zostało wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił przy tym w tym punkcie dlaczego odrzuca ustalenie dokonane przez Sąd Pracy, a mianowicie, iż bezpodstawny jest zarzut braku wykonania przez powoda zaleceń Zarządu Głównego. W zakresie ustalenia braku współpracy między powodem, a Zarządem Koła nie ma rozbieżności między Sądem pierwszej i drugiej instancji w tym znaczeniu, iż oba Sądy przyjmując, że w okresie poprzedzającym wypowiedzenie współpracy tej nie było. Różnica sprowadza się jedynie do tego, iż Sąd Pracy uznaje za istotną okoliczność braku winy powoda w zerwaniu współpracy z Zarządem Koła, natomiast Sąd drugiej instancji uznaje to za nieistotne. Nie jest to jednakże kwestia dotycząca ustaleń faktycznych lecz zagadnienie różnic w ocenie prawnej ustalonych faktów. Stąd też postawiony wyrokowi Sądu Pracy zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest merytorycznie bezzasadny, a ponadto oparty został na rozumowaniu, które jest wewnątrznie częściowo sprzeczne.

Z uwagi na treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dowody i ich ocena dokonywane przez Sąd pierwszej instancji nie musiały dotyczyć nieobecności powoda w pracy z powodu choroby, ani też sprawy zaleceń Zarządu Głównego, natomiast różnice odnoszące się do braku współpracy wynikają z odmienności oceny prawnej, a więc choć wyrokowi Sądu Pracy postawiony został zarzut naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 KPC), to w gruncie rzeczy dotyczy on kwestii materialno-prawnej, a mianowicie oceny prawnej braku współpracy powoda z Zarządem Koła, a konkretnie tego czy brak takiej współpracy stanowić może uzasadnienie wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 i 45 § 1 KP. Z uzasadnienia wyroku zaskarżonego kasacją wynika, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w istocie nie dokonywał ustaleń dotyczących choroby powoda oraz braku realizacji zaleceń Zarządu Głównego, gdyż za takie nie może być uznane ograniczenie się do stwierdzenia, że powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu, co dezorganizowało pracę, a jego postępowanie było sprzeczne z zaleceniami Zarządu Głównego. Stąd też zasadny jest zarzut, iż w sprawie doszło do naruszenia przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych art. 233 § 1 KPC. Z uwagi na treść wypowiedzenia umowy o pracę oraz brzmienie art. 30 § 4 KP w związku z art. 45 § 1 KP brak jest przy tym podstaw do badania i oceniania w płaszczyźnie zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wskazanych przez Sąd drugiej instancji zarzutów dotyczących długotrwałej nieobecności powoda w pracy oraz sprzeczności jego postępowania z zaleceniami Zarządu Głównego. Do rozważenia natomiast pozostaje zarzut braku współpracy jako jedyna - na tle przyjętych ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i przy pominięciu dwu pozostałych, wskazanych wyżej zarzutów - przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. Zgodzić należy się w tym zakresie z Sądem drugiej instancji, iż brak winy po stronie pracownika nie przekreśla w sposób automatyczny zasadności zarzutu odwołującego się do tej okoliczności, jako uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi. Istotne jest także to, czy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze, czy też szeregowie. Nie oznacza to wszakże, że przy ustalaniu zasadności zarzutu braku współpracy pracownika z pracodawcą bez znaczenia są okoliczności i źródła jej braku, czy też okoliczności i przyczyny powstania sytuacji konfliktowej. Kwestia ta nie stała się w ogóle przedmiotem analizy ze strony Sądu drugiej instancji i w związku z tym będzie wymagała bliższych ustaleń w toku ponownego rozpoznawania sprawy przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W szczególności trudno uznać za dostateczną przyczynę

wypowiedzenia umowy o pracę przypadek braku współpracy między pracownikiem i pracodawcą, jeżeli brak ten wyraźnie obciąża pracodawcę, a nie pracownika. Istotny jest przy tym także stopień braku współpracy, a zwłaszcza, czy przeradza się on w konflikt, czy też ma łagodniejszy charakter. W sytuacji, w której nie wchodzi w rachubę ani brak lojalności ze strony pracownika względem pracodawcy, ani brak utraty jego zaufania do niego, a brakuje jedynie między nimi współpracy, zasadniczo należy uważać, że nie uzasadnia to wypowiedzenia umowy o pracę jeżeli stan taki nie obciąża pracownika, a brak współpracy jest jedyną podawaną przez pracodawcę lub możliwą do uwzględnienia z uwagi na brzmienie art. 30 § 4 KP, przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W każdym razie ograniczenie się jedynie do stwierdzenia, że wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest brak współpracy bez rozważenia jego okoliczności, przyczyn i konsekwencji, nie jest trafne. Zarzut braku współpracy wymaga tym samym także konkretyzacji. W tym też znaczeniu zasadny jest zarzut kasacji naruszenia art. 45 § 1 KP, gdyż bez dokonania dodatkowych ustaleń faktycznych (w tym weryfikacji ustaleń Sądu Pracy dotyczących winy powoda), brak było podstaw do rezygnacji - jak uczynił to Sąd drugiej instancji - z jego zastosowania w sprawie.

Zasadne są również zarzuty kasacji dotyczące rozstrzygnięcia w kwestii ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop. Sąd Pracy ustalił, że powód nie wykorzystał należnego mu urlopu, zaś Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął, że w okresie wypowiedzenia wykorzystał on nie tylko zaległy, ale i bieżący urlop wypoczynkowy. Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił, dlaczego nie podziela stanowiska Sądu Pracy w tej materii oraz które twierdzenia tego Sądu w tej sprawie są nieprawdziwe i dlaczego. Korzystanie przez pracownika z urlopu jest głównie kwestią faktów i w związku z tym w tej płaszczyźnie powinno być ono niejako w pierwszej kolejności ustalane. Ustalenia takiego, tj. czy powód faktycznie korzystał z urlopu, brakuje jednakże w uzasadnieniu wyroku zaskarżonego kasacją. Termin udzielania urlopów wynika z planu urlopów (art. 163 KP). W pewnych przypadkach możliwe jest jego przesunięcie (art. 164 KP), w innych zaś stanowi ono obowiązek pracodawcy (art. 165 KP, art. 166 KP). Istnieje także obowiązek udzielenia urlopu, który nie został wykorzystany w danym roku kalendarzowym (art. 168 KP). Uchylony został natomiast art. 170 KP, który poprzednio przewidywał, że w razie wypowiedzenia stosunku pracy przez zakład pracy urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia,

jeżeli okres ten wynosi co najmniej 3 miesiące. Jeżeli stosunek pracy wypowiedzi pracownik, urlop ten powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, choćby okres wypowiedzenia był krótszy niż 3 miesiące. Skreślenie art. 170 KP w szczególności oznacza, iż ustawodawca nawiązał do myśli, że urlop wypoczynkowy ma służyć głównie wypoczynkowi i w związku z tym nie powinien być zakłócany między innymi przez troskę jaką dla pracownika może stanowić poszukiwanie pracy w następstwie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jego udzielanie w okresie wypowiedzenia nie łączy się już z obowiązkiem pracownika korzystania z niego w tym czasie. Decyzja w tej sprawie została pozostawiona pracownikowi (i oczywiście pracodawcy, który udziela urlopu; pracownik sam sobie nie może bowiem udzielić urlopu). Według stwierdzenia uzasadnienia wyroku zaskarżonego kasacją powoda zobowiązano do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. By jednakże przyjąć, że z urlopu takiego on skorzystał jest to za mało. Potrzebne byłoby tu jeszcze ustalenie, że na korzystanie z tego urlopu w tym czasie wyraził on zgodę. Sprawą, która wymaga więc wyjaśnienia jest to, czy na tle rozważanego stanu faktycznego można przyjąć, iż zgoda taka przez powoda - bezpośrednio albo pośrednio - została wyrażona.

Z powyższych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====