

Wyrok z dnia 20 marca 2008 r.

II PK 214/07

Nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 § 1 i art. 229 § 2 k.p.) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 marca 2008 r. sprawy z powództwa Romana N. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA w Warszawie o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 20 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Powód Roman N. domagał się od pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA w Warszawie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Międzyrzeczu oddalił powództwo. Wyrok ten wydano w oparciu o następujące ustalenia. Powód Roman N. był zatrudniony w pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA w Warszawie od dnia 1 października 1996 r. ostatnio na stanowisku specjalisty. Pracę wykonywał w M. Od dnia 9 maja do dnia 23 czerwca 2006 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Od dnia 26 czerwca 2006 r. powód rozpoczął wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 28 czerwca 2006 r. doręczonym powodowi w dniu 5 lipca 2006

r. pozwana poinformowała go, że nie może udzielić mu urlopu wypoczynkowego planowanego od dnia 26 czerwca 2006 r. ponieważ w związku z nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą trwającą ponad 30 dni powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim i przedstawić pracodawcy zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Pozwana poinformowała powoda, że wobec braku takiego zaświadczenia nieobecność powoda w pracy traktuje jako nieusprawiedliwioną. Kolejnym pismem z dnia 30 czerwca 2006 r., ale doręczonym powodowi także w dniu 5 lipca 2006 r., pozwana poinformowała, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wobec udania się na urlop wypoczynkowy od dnia 26 czerwca 2006 r. bez zgody pracodawcy i bez uzgodnienia z bezpośrednim przełożonym. W okresie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim kilkakrotnie kontaktował się z nim Piotr N. - asystent zespołu przedstawicieli handlowych, który zastępował powoda podczas jego nieobecności. Piotr N. skontaktował się też z powodem pod koniec zwolnienia lekarskiego. Powód poinformował go, że od poniedziałku będzie na urlopie. Powód nie informował o tym Grzegorza E. - swojego bezpośredniego przełożonego. W dniu 27 czerwca 2006 r. powód przesłał do Grzegorza E. i Piotra N. na adresy ich poczty elektronicznej informację, że od dnia 26 czerwca 2006 r. przebywa na urlopie, z jednoczesną prośbą o informację, w jaki sposób ma uzyskać zaświadczenie lekarskie umożliwiające mu powrót do pracy. Ponownie powód zwrócił się o taką informację w dniu 3 lipca 2006 r. Na wysyłane za pytania powód nie otrzymał odpowiedzi. U strony pozwanej obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Urlopy wypoczynkowe na następny rok planowane są pod koniec danego roku kalendarzowego. Zatwierdzony plan urlopów podawany jest do wiadomości pracowników. W związku z planowanymi urlopami pracownicy przed terminem ich rozpoczęcia otrzymują karty urlopowe, które podpisują tak oni, jak i ich bezpośredni przełożeni. Karty urlopowe odsyłane są do działu obsługi kadrowej. W praktyce niejednokrotnie zdarzało się, że pracownik udawał się na urlop wypoczynkowy bez podpisania karty urlopowej, a jedynie po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym. Nieobecność pracownika jest wówczas odnotowywana w listach obecności. W 2006 r. powód podpisywał karty urlopowe. Podpisał też dwie karty urlopowe za 2005 r.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że podana powodowi przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. była uzasadniona. Udanie się bowiem przez pracownika na urlop wypo-

czynkowy bez uzgodnienia z pracodawcą należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy stwierdził, że stosownie do treści art. 165 i art. 166 k.p. niezdolność pracownika do pracy stanowi przeszkodę w udzieleniu urlopu wypoczynkowego. Niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje bowiem w opozycji do zwolnienia urlopowego, zaś udzielenie pracownikowi zwolnienia urlopowego w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne i prawnie nieskuteczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198). Zgodnie zaś z art. 229 § 2 i § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni bez orzeczenia lekarskiego dopuszczającego go do pracy. Udzielenie urlopu wypoczynkowego w takiej sytuacji oznaczałoby dopuszczenie do pracy - urlop wypoczynkowy jest bowiem rodzajem zwolnienia od pracy, a zatem nie może być udzielony osobie niezdolnej do świadczenia pracy z powodu choroby. Powód po ustaniu zwolnienia lekarskiego nie legitymował się zaświadczeniem lekarskim, o jakim mowa w art. 229 § 2 k.p. Nie wykazał też, że informował bezpośredniego przełożonego o zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego i o tym, że udaje się na urlop. Powód wskazał, że o fakcie tym informował w rozmowie telefonicznej Piotra N., lecz okoliczność ta dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała bez znaczenia, albowiem to nie Piotr N. był przełożonym powoda.

Według Sądu Rejonowego powód nie stawiając się do pracy po ustaniu zwolnienia lekarskiego uniemożliwił pracodawcy skierowanie go na kontrolne badania lekarskie. Badaniom tym podlegają pracownicy, którzy zgłaszają gotowość podjęcia pracy po okresie niezdolności do pracy. Wprawdzie zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) badania kontrolne przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, lecz obowiązkiem pracownika, co do którego ustała przyczyna nieobecności jest stawienie się w zakładzie pracy, a także stosownie do art. 229 § 4 k.p. przedstawienie aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415).

Sąd Rejonowy uznał, że powód „na dzień 26 czerwca 2006 r. był nadal osobą niezdolną do pracy, a jego udanie się na urlop wypoczynkowy bez wymaganego prawem zaświadczenia o zdolności do pracy było działaniem samowolnym”, które pozwana prawidłowo zakwalifikowała zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Na skutek apelacji powoda wyrokiem z dnia 20 lutego 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Międzyrzeczu z dnia 29 listopada 2006 r. i przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.535,15 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd drugiej instancji przyjmując ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji nie zgodził się z ich oceną prawną. Według Sądu drugiej instancji przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pracodawcę (udanie się powoda na urlop wypoczynkowy od dnia 26 czerwca 2006 r. bez zgody pracodawcy i bez uzgodnienia z bezpośrednim przełożonym) nie uzasadniała zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 52 k.p., gdyż ustalone zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma podstaw do przyjęcia, że powód samowolnie, bez zgody pracodawcy udał się na urlop wypoczynkowy. Przesądza o tym fakt, że jego urlop przewidziany był w zatwierdzonym planie urlopów, który dokumentował tym samym zgodę pracodawcy na jego udzielenie w danym terminie, zaś dopełnienie procedury uzyskiwania kart urlopowych czy zgody przełożonego nie były koniecznym warunkiem do udania się na urlop. Nie było też naruszeniem podstawowych obowiązków powoda niedostarczenie zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego go do pracy, gdyż inicjatywa w zakresie skierowania na badania lekarskie leży po stronie pracodawcy. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że z treści art. 229 § 2 zdanie drugie i § 4 k.p. wynika, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni bez orzeczenia lekarskiego dopuszczającego go do pracy. Zgodnie bowiem z art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Jednakże według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji niewłaściwie dostrzegł we wskazanej regulacji źródło obowiązku ze strony pracownika stawiennictwa się do pracy celem umożliwienia poddania się

tym badaniom i ujął to jako obowiązek podstawowy, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem art. 229 § 2 k.p. posługuje się sformułowaniem „pracownik podlega kontrolnym badaniom”, nie zaś „pracownik obowiązany jest poddać się badaniom”. W powołanym przez Sąd pierwszej instancji rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy określono tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.), w szczególności zgodnie z jego § 4 ust. 1 badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Sąd drugiej instancji przyjął, że obowiązek wynikający z art. 229 § 2 k.p. spoczywa na pracodawcy. W tym zakresie Sąd drugiej instancji powołał się także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49).

Sąd drugiej instancji podzielając to stanowisko, że urlop wypoczynkowy nie może być udzielony osobie niezdolnej do świadczenia pracy z powodu choroby (art. 165 pkt 1 k.p.), zauważył, iż zależność taka wiąże się z kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika po długiej jego chorobie bez potwierdzenia zachowania zdolności do pracy byłoby obciążone ryzykiem z punktu widzenia bezpiecznego wykonywania pracy. Odnosi się to zatem do sytuacji, w której po okresie choroby pracownik ma faktycznie świadczyć pracę. W takich wypadkach dopuszczenie do pracy powinno poprzedzić badanie lekarskie. W sytuacji natomiast, gdy bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chorobowego pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy, uzgodniony wcześniej i figurujący w planie urlopów, o żadnym zagrożeniu dla bezpieczeństwa pracy nie może być mowy. Przyjmując nawet hipotetyczną możliwość, że w czasie odbywania urlopu powód był nadal niezdolny do pracy, to poprzez brak przedstawienia stosownego zaświadczenia lekarskiego, sam pozbawiłby się prawa do wypoczynku, konsumując urlop, który powinien ulec przesunięciu ze względu na chorobę. Nawet w takim hipotetycznie rozważonym przypadku niestawiennictwo w pracy byłoby naruszeniem obowiązku pracowniczego, ale niemieszczącym się ani w kategorii podstawowych obowiązków, ani też ciężkiego naruszenia tych obowiązków. Według Sądu drugiej instancji nie bez znaczenia jest i ta okoliczność, że po rozpoczęciu urlopu powód starał się uzyskać od pracodawcy informacje jakich formalności powinien dopełnić, aby mógł po zakończe-

niu urlopu rozpocząć świadczenie pracy. Nie sposób zarzucić mu zatem niefrasobliwości czy też lekceważącego stosunku do swoich obowiązków.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła o jego uchylenie w części obejmującej pkt I, pkt II i pkt IV i oddalenie powództwa w zaskarżonej części wyroku wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że zachowaniu powoda, który po długotrwałym zwolnieniu chorobowym nie stawiał się w pracy, lecz udał się na urlop wypoczynkowy bez zgody pracodawcy i bez uzgodnienia z bezpośrednim przełożonym nie można przypisać zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że z powodem rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i zasad współżycia społecznego, a strona pozwana znalazła pretekst, aby dokonać rozwiązania z powodem umowy o pracę; 3) art. 165 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powód nie miał obowiązku stawienia się w pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w celu ustalenia, czy jest zdolny do pracy i nie było przeszkód do udzielenia urlopu wypoczynkowego; 4) art. 229 § 2 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wynikający z tego przepisu obowiązek pracownika poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, powinien poprzedzać faktyczne świadczenie pracy i nie musi poprzedzać okresu urlopu wypoczynkowego występującego po okresie długotrwałej niezdolności do pracy i że powód nie miał obowiązku przedstawienia aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku; 5) pominięcie przez Sąd drugiej instancji (art. 100 § 1 i § 2 pkt 2, 3 k.p.) obowiązku informowania pracodawcy przez pracownika o okolicznościach i zdarzeniach związanych ze świadczeniem pracy i okresami niezdolności do pracy.

W ocenie skarżącej zachowanie powoda należało uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a rozpoczęcie wykorzystywania urlopu należy uznać za dokonane samowolnie, bez zgody pracodawcy. Według skarżącej obowiązkiem powoda - po zakończeniu zwolnienia lekarskiego - było stawienie się do zakładu pracy, w celu umożliwienia pozwanej skierowania go na badania kontrolne po okresie niezdolności do pracy w celu ustalenia jego zdolności do świadcze-

nia pracy. Powód był niezdolny do pracy przez okres 46 dni, zatem zgodnie z art. 6 k.c. do niego należało wykazanie, że w dniu 26 czerwca 2006 r. był już zdolny do pracy. Wbrew rozstrzygnięciu Sądu drugiej instancji obowiązek ten wynikał również z przepisu art. 165 k.p., który uprawnia do wykorzystywania urlopu wypoczynkowego tylko osoby zdrowe. W tej sytuacji informacja powoda o rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego nie stanowiła dostatecznej podstawy do zwolnienia powoda z obowiązku stawienia się w pracy celem ustalenia jego zdolności do pracy. Powód nie uzyskał zgody pracodawcy na wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tej sytuacji, w ocenie pozwanej, powód rozpoczął urlop bez zgody pracodawcy, co prowadziło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przestrzegania ustalonego czasu pracy i ustalonego porządku oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszym rzędzie, wobec szerokiego zakresu zarzutów skargi kasacyjnej, zachodzi potrzeba zauważenia, że wszystkie te zarzuty dotyczą wyłącznie podstawy materialnoprawnej, w której - stosownie do art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. - skarżący powinien wykazać naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Oba z możliwych sposobów naruszenia prawa materialnego mają odrębne właściwości. Najogólniej - błędna wykładnia odnosi się do określonego przepisu prawa materialnego, jego abstrakcyjnie ujętej treści; natomiast niewłaściwe zastosowanie - odnosi się do podstawienia (subsumcji) ustalonego stanu faktycznego do określonego przepisu. Obu tych możliwych kategorii naruszenia prawa materialnego nie należy mieszać, a wykazywanie zarzutów, zwłaszcza dotyczących subsumcji nie może polegać na porównywaniu przepisu z okolicznościami faktycznymi, których nie ustalono w zaskarżonym wyroku. Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę w granicach podstawy skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Rozpatrywana skarga nie spełnia powyższych wymagań postępowania kasacyjnego. Deklarowanemu w skardze zarzutowi błędnej wykładni wskazanych przepisów prawa materialnego nie towarzyszy bowiem odpowiednia argumentacja, której przedmiotem byłaby treść normy prawnej, natomiast powołane zostały argumenty

dotyczące zastosowania wskazanych przepisów do określonych okoliczności, przy czym tylko niektóre z powołanych w skardze okoliczności faktycznych odpowiadają ustalonej w zaskarżonym wyroku jego podstawie faktycznej. Powyższe odnosi się przede wszystkim do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., według którego to zarzutu Sąd drugiej instancji miał dokonać „błędnej wykładni” przez „przyjęcie”, że nie nastąpiły przesłanki zastosowania wskazanego przepisu (nie było ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) w sytuacji gdy powód „udał się na urlop wypoczynkowy bez zgody pracodawcy i bez uzgodnienia z bezpośrednim przełożonym”. Tymczasem taka wskazana w skardze sytuacja, sytuacja która według skarżącego miałaby określać błędną ocenę prawną zaskarżonego wyroku, nie występuje w sprawie, co już tylko z tego powodu oznacza bezzasadność zarzutu. Według ustalonego w sprawie stanu faktycznego powód udał się wszak na urlop wypoczynkowy w terminie określonym w uzgodnionym z pracodawcą planie urlopów, w okolicznościach które wykluczają przyjęcie, że powód działał samowolnie bez zgody pracodawcy. Najzupełniej chybiony jest zatem zarzut skargi kasacyjnej jakoby Sąd drugiej instancji rozumiał (wykładał) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ten sposób, że pomimo samowoli pracownika „nie można przypisać ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Takiego stanowiska zaskarżonego wyroku po prostu nie ma.

Nie budzi także zastrzeżeń przedstawiona w zaskarżonym wyroku ocena ustalonej sytuacji rozpoczęcia przez powoda urlopu w zaplanowanym z pracodawcą terminie bezpośrednio po zakończeniu choroby i związanego z nią długotrwałego zwolnienia lekarskiego. W realizacji urlopu wypoczynkowego w ustalonych okolicznościach nie było niczego niewłaściwego w kontekście wskazanych w skardze przepisów dotyczących, po pierwsze, niemożności rozpoczęcia urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy (art. 165 k.p.) i po drugie, podlegania badaniom lekarskim (art. 229 § 2 k.p.). Jeżeli - jak to zostało wyjaśnione - powód rozpoczął urlop po ustaniu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, to nie zachodziła określona w art. 165 pkt 1 k.p. sytuacja zobowiązująca pracodawcę do przesunięcia urlopu na termin późniejszy. Tym bardziej, jak to słusznie wskazał Sąd drugiej instancji, nie miał takiego obowiązku pracownik stosujący się do uzgodnionego z pracodawcą planu urlopów po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

Jeżeli zaś chodzi o określone w art. 229 § 2 k.p. podleganie okresowym badaniom lekarskim, to w zaskarżonym wyroku nie przedstawiono wykładni, która pole-

gałaby na ograniczeniu obowiązku pracownika poddania się kontrolnym badaniom lekarskim w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Problemem sprawy nie było bowiem zobowiązanie powoda do poddania się badaniom kontrolnym na podstawie art. 229 § 2 k.p., ale to, czy przed przeprowadzeniem tych badań powód mógł rozpocząć uzgodniony z pracodawcą urlop bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni. Nie budzi zastrzeżeń stanowisko zaskarżonego wyroku gdyż kontrolne badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 k.p. przeprowadzone są: „w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku”. Urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego.

W związku z zarzutami skargi kasacyjnej trzeba zwrócić uwagę na nieodpowiedniość przedstawionej w niej argumentacji do głównego problemu sprawy. Problemem tym było wyjaśnienie podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę z winy pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 - OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy właściwie przedstawił sporny przedmiot sprawy i odpowiednio do niego skupił uwagę na ocenie okoliczności istotnych z punktu widzenia przesłanek art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie budzi zastrzeżeń ocena okoliczności mających znaczenie przesłankowe, w tym zwłaszcza co do możliwości zrealizowania obowiązku badań okresowych po urlopie wypoczynkowym, ale przede wszystkim istotna jest właściwa ocena przedmiotowego zachowania się powoda, z którym z pewnością nie może wiązać się wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Przeciwko podstawom wyroku przedstawiono w skardze w istocie zarzut błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zarzut, który - jak to wyżej wskazano - jest kon-

strukcyjnie wadliwy i oparty na założeniu samowolności działania powoda, której nie miała miejsca. Pozostałe argumenty skargi także wynikają z błędnego przyjęcia przez skarżącego jakoby powód złamał zakaz udzielania urlopu wypoczynkowego w okresie niezdolności do pracy bo „w tej sytuacji zawiadomienie pozwanego o rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego nie stanowiło dostatecznej podstawy do zwolnienia powoda z obowiązku stawienia się w pracy celem ustalenia jego zdolności do pracy”. Wbrew takim ocenom, w zaskarżonym wyroku prawidłowo rozróżniono istotne aspekty odzyskania przez powoda zdolności do pracy. Pierwszy polegał na zakończeniu zwolnienia od pracy, czyli usprawiedliwionej nieobecności powoda w miejscu pracy. Zakończenie stanu chorobowego i zwolnienia lekarskiego zobowiązywało powoda do stawienia się do pracy albo rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, skoro - jak to ustalono - być on wcześniej uzgodniony z pracodawcą.

Drugi aspekt - w kontekście sprawdzenia zachowania przez pracownika zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku - czy długotrwała niezdolność do pracy nie spowodowała ograniczenia (ubytku) wymaganej sprawności organizmu (art. 229 § 2 k.p.) dotyczy procesu wykonywania pracy. Ażeby spełniać warunki i cele urlopu wypoczynkowego, wypoczywać z wyłączeniem czynności z zakresu wykonywania pracy nie było potrzebne, a na pewno nie było niezbędne wykazanie specjalnej zdolności do kontynuowania wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Takie sprawdzenie z pewnością mogło poczekać do momentu, w którym strony stosunku pracy - pracodawca i pracownik - musiałyby decydować o tym, czy pracownik w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy, może być dopuszczony do faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych na dotychczasowym stanowisku. Kwestie z tym związane mogły być i powinny być przedmiotem specjalnego określenia ich przez strony stosunku pracy. Problematyka porozumienia się stron w zakresie przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich wykracza poza zakres podstaw zaskarżonego wyroku, którego przedmiotem było wyjaśnienie zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę ze względu na „udanie się powoda na urlop wypoczynkowy od dnia 26 czerwca 2006 r.”

Z powyższych przyczyn, uznając że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionej podstawy (w zakresie wszystkich podniesionych zarzutów), stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu bezzasadnej skargi.

=====