

Sygn. akt IV P 65/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	J. W. , E. P.
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Inspekcji Weterynaryjnej Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w B.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo
2. zasądza od powoda M. J. na rzecz pozwanej Inspekcji Weterynaryjnej Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w B. kwotę 758,57 zł (siedemset pięćdziesiąt osiem złotych 57/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 65/20

UZASADNIENIE

Powód M. J. wniósł przeciwko pozwanej Inspekcji Weterynaryjnej Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w B. i zasądzenie 17.760 zł stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od 29.05.2020 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż 10.04.2020 r. złożył do pracodawcy wnioski o przedłużenie urlopu wychowawczego od 14.04.2020 r. , który spotkał się z przychylnością i nie było żadnej reakcji negatywnej, że na urlopie tym nie może przebywać. Dopiero 20.05.2020 r. Powiatowy Lekarz Weterynarii zaczął kwestionować przebywanie powoda na urlopie wychowawczym. W ocenie powoda upłynął okres na dokonanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. a zarzut naruszenia art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej jest nieuzasadniony, bowiem powód stał się pracownikiem służby cywilnej KPP w B. i następnie pełnił służbę cywilną w Nadleśnictwie T., zaś podjęcie pracy w Inspekcji Weterynaryjnej było tylko dodatkową pracą w stosunku do głównego miejsca pracy. Tym samym Powiatowy Lekarz Weterynarii nie był uprawniony do wyrażania zgody na dodatkowe zatrudnienie.

Inspekcja Weterynaryjna Powiatowy Inspektorat Weterynarii w B. z siedzibą w M. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami procesu według norm przepisanych. W

uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że pozwanym winien być Skarb Państwa Powiatowy Inspektorat Weterynarii w B. reprezentowany przez Powiatowego Lekarza Weterynarii. W niniejszej sprawie znaczenie ma fakt, iż powód jest partnerem M. H. (1) córki M. H. (2) głównego księgowego i A. H. kadrowej, którzy pracują w pozwanym inspektoracie. Pozwany nie przekazał powodowi oświadczenia o udzieleniu urlopu od 4.05.2020 r. z uwagi na nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy i nie uzupełnienie braków wniosku. Powód samowolnie bez zgody pracodawcy rozpoczął wykorzystywanie urlopu wychowawczego, w dowolnie wybranym przez niego terminie. Co więcej wobec podjęcia przez powoda pracy w Nadleśnictwie T. powód nie sprawował osobistej opieki na dzieckiem. Ponadto powód jako członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody dyrektora generalnego urzędu. Powód nie poinformował pozwanego o podjęciu pracy w innym urzędzie. Nieprawdziwe są twierdzenia powoda jakoby podjął pracę w Nadleśnictwie T. wcześniej niż u pozwanego.

Uzasadnienie faktyczne:

Powód M. J. był zatrudniony Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w B. z siedzibą w M. od 1.05.2008 r. do 29.05.2020 r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku starszego informatyka.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B świadectwo pracy k. 53B).

Powód do grudnia 2019 r. pracował w Komisariacie Policji w M. i następnie od 1.12.2019 r. pracuje w Nadleśnictwie T. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw informatyki od godz. 7 do 15.

(dowód: zeznania M. H. (1) k.77 od 00:58:44 01:01:02, informacja Nadleśnictwa T. k.88).

Powód w okresie od 24.01.2019 r. do 6.02.2019 r. korzystał z urlopu ojcowskiego, a następnie od 11.02.2019 r. do 11.09.2019 r. i 12.09.2019 r. do 12.04.2020 r. korzystał z urlopu wychowawczego.

(dowód: bezsporne, nadto akta osobowe powoda, urlopy pracownicze, karta urlopową k.5, wniosek k. 7, decyzja pracodawcy k.12).

Powód 10.04.2020 r. złożył pracodawcy kolejny wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 9 miesięcy od 14.04.2020 r. do 14.01.2021 r. do wniosku nie zostało dołączone oświadczenie matki dziecka dotyczące korzystania z urlopu wychowawczego.

(dowód: bezsporne, nadto akta osobowe powoda, urlopy pracownicze, wniosek k. 14, zeznania M. H. (2) k.76 od 00:16:56 do 00:17:59).

Pracownicy pozwanego inspektoratu M. H. (2) główny księgowy i A. H. kadrowa są dziatkami dziecka powoda.

(bezsporne).

13.04.2020 r. odnotowano wpływ oświadczenia matki dziecka powoda M. H. (1) z 10.04.2020 r. o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku powoda.

(dowód: akta osobowe powoda, urlopy pracownicze, oświadczenie k.13, kserokopia dziennika korespondencji k.85, zeznania pozwanego k.92 od 00:18:19 do 00:23:11).

Na przygotowanym projekcie odpowiedzi na wniosek powoda o udzielenie urlopu wychowawczego od 14.04.2020 r. znajduje się odręczna adnotacja Powiatowego Lekarza Weterynarii w B. z siedzibą M., iż pismo przekazano do podpisu 21.05.2020 r. oraz o możliwości udzielenia urlopu po 21 dniach od wpłynięcia wniosku tj. od 4.05.2020 r.

(dowód: k.42).

Powiatowy Lekarz Weterynarii w B. z siedzibą M. wydał pisemne polecenie A. H. skierowania drogą telefoniczną, również SMS lub za pośrednictwem poczty elektronicznej do powoda wezwania do stawienia się w inspektoracie

26.05.2020 r. o godz. 9 w celu złożenia wyjaśnień oraz wezwał A. H. do złożenia wyjaśnień przyczyn braku opracowania projektu przedmiotowego pisma w terminie pozwalającym na dochowanie terminu udzielenia powodowi urlopu wychowawczego.

(dowód: k.40 i 41).

Kadrowa A. H. 21.05.2020 r. poinformowała telefonicznie powoda o wezwaniu do stawiennictwa w inspektoracie 26.05.2020 r. o godz. 9 w celu złożenia wyjaśnień i przekazała powodowi kserokopię polecenia służbowego, na której potwierdził otrzymanie kserokopii.

(dowód: k.43).

Powód nie wykonał polecenia służbowego i nie stawił się w inspektoracie 26.05.2020 r. celem złożenia wyjaśnień i poinformował pracodawcę, że nie ma możliwości stawienia się ale może udzielić odpowiedzi ale mimo kolejnej prośby wysłanej e-mailem powód nie udzielił żadnej odpowiedzi.

(bezsporne).

Powodowi nie został udzielony urlop wychowawczy.

(dowód: zeznania pozwanego k.91 od 00:06:15 do 00:09:14, zeznania świadka M. H. (2) k.76 od 00:25:42 do 00:28:27).

Powiatowy Inspektorat Weterynarii w B. z siedzibą w (...).05.2020 r. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 28.05.2020 r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy trwającej od 14 kwietnia 2020 r. i rażącego lekceważenia pracodawcy i hierarchii służbowej oraz obowiązujących procedur poprzez samowolne przyznanie sobie uprawnienia do rozpoczęcia urlopu wychowawczego, w terminie ustalonym w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy. Nie sprawowania osobistej opieki na dzieckiem w okresie udzielonego urlopu wychowawczego. Samowolnej i nieusprawiedliwionej nieobecności w dniach od 14.04.2020 r. do 30.04.2020 r. oraz braku usprawiedliwionego złożenia wyjaśnień pracodawcy w dniu 26 i 27 maja 2020 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 53B).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 1599,28 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 53).

Uzasadnienie prawne:

W ocenie sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 9 ustawy o służbie cywilnej (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 1345) w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy, a spory o roszczenia dotyczące stosunku pracy w służbie cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy.

Zgodnie zaś z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego

następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela też pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Istota sporu polegała na rozstrzygnięciu, czy nieobecność powoda w pracy od dnia 14.04.2020 r. do dnia złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy była nieusprawiedliwiona, czy powód nie stawiając się do pracy, w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze czy samowolnie przyznał sobie uprawnienia do rozpoczęcia urlopu wychowawczego, czy nie sprawował osobistej opieki na dzieckiem w okresie udzielonego urlopu wychowawczego oraz czy w sposób nieusprawiedliwiony nie złożył wyjaśnień pracodawcy w dniu 26 i 27 maja 2020 r.

Powód 10.04.2020 r. złożył u pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego na kolejny okres od 14.04.2020 r. do 14.01.2021 r. i oświadczenie matki dziecka o braku zamiaru korzystania w powyższym okresie z urlopu wychowawczego według dokumentacji powadzonej przez A. H., babcię dziecka powoda, wpłynęło do pozwanego 13.04.2020 r. (Poniedziałek Wielkanocny).

Przepis art. 186 § 7¹ k.p. stanowi, iż jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego **nie później** niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania (art. 186² § 2 k.p.).

Pracodawca w okresie ochronnym nie może przede wszystkim dokonać wypowiedzenia umowy o pracę. Nie może ponadto rozwiązać bez wypowiedzenia umowy o pracę z wyjątkiem sytuacji, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 52 k.p. (art. 186⁸ § 2 k.p.).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w razie trwałego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Przez trwałe naruszenie obowiązków Sąd Najwyższy rozumie zachowanie o charakterze ciągłym, to jest zachowanie polegające na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jednorodnej i mieszczące się w zwartym odcinku czasu. W takim wypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631).

W niniejszej sprawie jak wynika z wiarygodnych zeznań pozwanego znajdujących potwierdzenie w zeznaniach świadka M. H. (2) powód złożył 10.04.2020 r. wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego bez oświadczenia

dotyczącego braku korzystania przez drugiego rodzica z urlopu wychowawczego (§ 23 ust. 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich).

Z powyższych jasnych i jednoznacznych zeznań pozwanego i świadka M. H. (2) pracodawca nie podjął decyzji o udzieleniu powodowi urlopu wychowawczego od 14.04.2020 r.

Udzielenie urlopu wychowawczego przez pracodawcę musi być wyraźne, akceptacja rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie nie może budzić wątpliwości. Pracownik, który złożył wniosek o udzielenie mu urlopu nie może bez wyraźnej akceptacji podmiotu zatrudniającego przystąpić do jego wykorzystywania. Przepisy prawa pracy nie stwarzają podstaw do przyjęcia domniemania, że „milczenie” pracodawcy jest równoznaczne z zaakceptowaniem wniosku pracownika w sprawie udzielenia mu urlopu wychowawczego (por.: wyrok WSA Wrocław z 11.05.2011 r. IV SA/Wr 28/11).

Powód pomimo braku wydania mu kary urlopowej czy przekazania wyraźnej informacji pracodawcy o udzieleniu mu urlopu wychowawczego nie zwrócił się do pracodawcy czy i jaką decyzję podjął i nie stawiał się w pracy od 14.04.2020 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy.

Obowiązek pracodawcy udzielenia urlopu wychowawczego powstaje wtedy, gdy pracownik wraz z wnioskiem przedstawi wymagane oświadczenia czy zaświadczenia potwierdzające jego prawo do korzystania z urlopu. Urlop wychowawczy nie przysługuje z mocy samego prawa, udziela się go po spełnieniu wszystkich przesłanek i wymogów formalnych (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 24.09.2015 r. II PK 274/14).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca uzyskał wiedzę o wpływie oświadczenia drugiego rodzica, a powinno być to oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku, dopiero w toku postępowania sądowego, na skutek zaniedbań i błędów kadrowej A. H..

Wobec nieudzielenia przez pracodawcę powodowi urlopu wychowawczego i samowolnego rozpoczęcia korzystania z tego urlopu przez powoda należało uznać jego nieobecność w pracy od 14.04.2020 za nieusprawiedliwioną.

Co więcej powód w trakcie udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wychowawczego do 14.04.2020 r. podjął dodatkową pracę i to na pełen etat w Nadleśnictwie T. o czym nie poinformował pozwanego pracodawcy.

Przepis art. 186² k.p. wyraźnie przewiduje, że w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową nawet u innego pracodawcy ale tylko w sytuacji, gdy nie wyłącza to możliwości sprawowania **osobistej opieki nad dzieckiem**.

Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu wychowawczego jeżeli pracownik nie sprawuje osobistej opieki nad dzieckiem (por.: komentarz do art. 186 k.p. red. Sobczyk wyd. 5).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika może mieć miejsce m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym przesłanka ta może być spełniona w szczególności w sytuacji, w której pracownik, pomimo zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie zawiadamia o tym pracodawcy (por. art. 186² § 2). Należy bowiem przyjąć, że chociaż obowiązek taki nie został na niego nałożony wyraźnie w przepisach, to wynika on z ogólnego obowiązku pracowniczego dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4). Trzeba bowiem pamiętać, że pomimo zawieszenia obowiązku świadczenia pracy w czasie urlopu wychowawczego automatycznie zawieszeniu takiemu nie podlegają inne obowiązki pracownicze (tak: J. K., M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/el. 2020).

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, mając na względzie wykładnię systemową, że pracownik w trakcie urlopu wychowawczego nie może się angażować w przedsięwzięcia dłuższe niż odpowiednik połowy etatu oraz w miejscowości położonej dalej niż aktualne miejsce pracy (tak : Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. A. S. rok 2020 wyd. 5).

Powód zaś podjął pracę w trakcie urlopu wychowawczego w Nadleśnictwie T. w pełnym wymiarze czasu pracy i to poza miejscem zamieszkania i miejscem dotychczasowej pracy, co wskazuje, iż nie sprawuje osobistej opieki na dzieckiem.

Ponadto powód bez usprawiedliwienia nie wykonał polecenia pracodawcy stawienia się w inspektoracie celem złożenia wyjaśnień co do urlopu wychowawczego.

W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, iż powód dopuścił się samowolnego rozpoczęcia korzystania z urlopu wypoczynkowego, nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy po 14.04.2020 r. i nie stawił się na polecenie pracodawcy celem złożenia wyjaśnień i nie poinformował pracodawcy o podjęciu pracy w trakcie wcześniej udzielonego urlopu wychowawczego, czemu należy przypisać znamiona rażącego niedbalstwa.

W ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów kodeksu pracy dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych inspektoratów weterynaryjnych, jako jednostek organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży, mogą być członkami korpusu służby cywilnej.

W ocenie sądu zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą dla powoda jest Inspekcja Weterynaryjna Powiatowy Inspektorat Weterynarii w B..

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 758,57 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, na którą to kwotę składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 180 zł oraz koszty korespondencji w wysokości 23,60 zł i koszty dojazdu do sądu w wysokości 554,97 zł.