

Sygn. akt IV P 107/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	S. K. , R. K.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy C.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 107/15

## UZASADNIENIE

Powódka M. R. wniosła przeciwko pozwanemu Urzędowi Miasta i Gminy C. o zapłatę kwoty 22.560 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanym urzędzie na stanowisku sekretarza gminy. Z uwagi na problemy ze zdrowiem do 28.07.2015 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. 28.07.2015 r. zwróciła się pisemnie do pracodawcy u udzielenie jej w dniach 29.30 i 31.07 do 3.08.2015 r. urlopu na żądanie . Pracodawca odmówił udzielenia powódce urlopu na żądanie w dniu 29.07.2015 r. uzasadniając to koniecznością poddania się badaniu lekarskiemu po okresie zwolnienia lekarskiego pisemnie 28.07.2015 r., które to pismo odebrała córka powódki. Powódka w dniu 28.07.2015 r. przebywała poza C., uzgadniała sprawę dalszej rehabilitacji i nie mogła dojechać na dzień 29.07.2015 r. na badania lekarskie. 29.07.2015 r. pozwany zwolnił powódkę zarzucając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uwzględniając realia tej sprawy i orzecznictwo Sądu Najwyższego powódka nie dopuściła się żadnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem powódki dla skuteczności wniosku o udzielenie urlopu na żądanie nie jest konieczne jego przyjęcie przez pracodawcę. Przeprowadzenie badania pracownika przez lekarza medycyny pracy przed udzieleniem urlopu nie jest niezbędnym warunkiem rozpoczęcia wypoczynku.

Pełnomocnik pozwanego urzędu w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż pracownik nie może rozpocząć urlopu „na żądanie” dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody. Obowiązkiem pracownika po ustaniu powodów nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni jest stawienie się pracownika do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku uniemożliwia pracodawcy realizację obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badanie lekarskie. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Nie może nastąpić udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby. Powódka nie stawiając się do pracy 29.07.2015 r., mimo skutecznego zawiadomienia o odmowie udzielenia urlopu wypoczynkowego „na żądanie”, dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest stawienie się do pracy po ustaniu przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka M. R. była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy C. od 12.10.2011 r. do 29.07.2015 r. na stanowisku sekretarza gminy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C świadectwo pracy).

Powódka M. R. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 30.01.2015 r. do 28.07.2015 r.

(bezsporne).

Pracodawca 27.07.2015 r. wystawił powódce pisemne skierowanie na badania lekarskie.

(dowód: skierowanie, akta osobowe powódki cz. B).

28.07.2015 r. mąż powódki przyniósł do pozwanego urzędu oświadczenie powódki, że zamierza korzystać z urlopu wypoczynkowego na żądanie w dniach 29,30, 31.07 i 3.08.2015 r.

(dowód: oświadczenie powódki k.8 i w aktach osobowych powódki cz. B, zeznania świadka H. C. z 25.01.2016 r. k.50 od 00:18:20 do 00:22:24).

Burmistrz Miasta i Gminy (...)07.2015 r. przed godziną 15 poinformował powódkę o nieudzieleniu jej urlopu na żądanie oraz około 15.40 córka powódki odebrała pisemną decyzję burmistrza o odmowie udzielenia urlopu w dniu 29.07.2015 r. z powodu skierowania na uzgodnione badania lekarza medycyny pracy na godz. 9.00 w C..

(dowód: odpowiedź na prośbę powódki w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego na żądanie z 28.07.2015 r. i dowód jej doręczenia, akta osobowe powódki cz. B).

H. C. (2) umówiła powódkę na badania lekarskie lekarza medycyny pracy na 29.07.2015 r. na godz. 9.00.

(dowód: zeznania świadka H. C. z 25.01.2016 r. k.51 od 00:22:24 do 00:29:29).

Lekarz specjalista medycyny pracy D. S. 29.07.2015 r. przyjmowała pacjentów w (...) w C. od godz. 8.00 do 11.00 i od 14.00 do 15.30 oraz indywidualnie uzgadnia godzinę wizyty w odpowiednim dla pacjenta czasie.

(dowód: informacja k.56).

Powódka M. R. nie stawiała się do pracy w dniu 29.07.2015 r. i nie poddała się tego dnia okresowym badaniom lekarskim, lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych.

(bezsporne).

Strona pozwana w dniu 29.07.2015 r. doręczyła powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 30 § 1 pkt. 3 i art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego – nie stawienia się do pracy 29.07.2015 r. bez usprawiedliwienia w opisanych okolicznościach.

(dowód: pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29.07.2015 r. i dowód jego doręczenia, akta osobowe powódki cz. C).

### **Sąd zważył co następuje:**

W ocenie sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie 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 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).

Pracodawca 29.07.2015 r. doręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 30 § 1 pkt. 3 i art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego – nie stawienia się do pracy 29.07.2015 r. bez usprawiedliwienia w opisanych okolicznościach.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, że powódka od wielu lat zajmowała stanowisko sekretarza gminy, posiadała wieloletnie doświadczenie w pracy w administracji samorządowej oraz posiadała wyższe wykształcenie administracyjne. Zatem w ocenie sądu powódka posiadała wysoką świadomość prawną, również w zakresie prawa pracy.

Powódka mimo swojego doświadczenia zawodowego i wiedzy, 28.07.2015 r. w istocie złożyła pracodawcy jedynie oświadczenie, że będzie korzystać we wskazanych przez nią dniach z urlopu wypoczynkowego na żądanie.

Zatem powódka nie złożyła wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie i nie czekała na decyzję pracodawcy w sprawie udzielenia takiego urlopu.

Sąd w pełni podziela utrwalone już stanowisko Sądu Najwyższego, że obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, że każdy urlop, także urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy (zgoda pracodawcy, udzielenie takiego urlopu), zakomunikowana pracownikowi oraz że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę (tak: Sąd Najwyższy w orzeczeniach z 28.10.2019 r. II PK 123/09 publ. OSNP 2011/11-12/148, z 11.09.2012 r. III PK 17/12, z 7.11.2013 r. (...) 29/13).

W niniejszej sprawie jak wynika z jasnych i logicznych i nie kwestionowanych zeznań świadka H. C. (2) znajdujących potwierdzenie w doręczonym powódce piśmie burmistrza będącym odpowiedzią na prośbę powódki w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego na żądanie z 28.07.2015 r. i doręczanego jej tego samego dnia, pracodawca poinformował skutecznie powódkę zarówno telefonicznie jak i pisemnie o nieudzieleniu jej urlopu wypoczynkowego na żądanie w dniu 29.07.2015 r. oraz o skierowaniu powódki w tym dniu stosownie do treści przepisu art. 229 § 2 k.p. na kontrolne badania lekarskie.

Powódka całkowicie zlekceważyła decyzję i polecenie pracodawcy wykonania badań lekarskich i nie stawiała się do pracy w dniu 29.07.2015 r. bez żadnego usprawiedliwienia oraz nie wykonała kontrolnych badań lekarskich w tym dniu.

Zaznaczyć tylko należy, iż jak wynika z informacji i zeznań doktor D. S., do której była skierowana powódka na badania kontrolne, w dniu 29.07.2015 r. przejmowała nie tylko w godzinach porannych ale i popołudniowych a nawet na wniosek powódki mogła wyznaczyć inną godzinę przyjęcia, więc powódka mogła w tym dniu realnie wykonać zleczone przez pracodawcę badania kontrolne.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę akceptuje w całości podgląd Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych zaprezentowany w wyroku z 16 września 2008 r. II PK 26/08, iż rozpoczęcie urlopu na "żądanie" (art. 167[2] KP) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. (publ. : OSNAPiUS 2010 nr 3-4, poz. 36, str. 111).

Również nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić – w przypadku braku przyczyn, które by ją usprawiedliwiały – podstawę do rozwiązania umowy o pracę, w myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP (zob. wyr. SN z 29.10.2007 r., II PK 54/07, L.).

Należy też zgodzić się z poglądami Sądu Najwyższego, iż nawet jednorazowe nie stawienie się do pracy bez usprawiedliwienia oraz nie wykonanie zleconych przez pracodawcę kontrolnych badań lekarskich może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por.: wyrok SN z 28.9.1981 r., I PRN 57/81, wyrok SN - Izba Pracy z 10-05-2000, I PKN 642/99).

Zdaniem sądu pracodawca nie może udzielić pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu długotrwałej choroby, trwającej dłużej niż 30 dni, urlopu wypoczynkowego „na żądanie” bezpośrednio po upływie zwolnienia lekarskiego bez przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich (art. 167<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 229 § 2 k.p.).

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany urząd nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia określonych w przepisie art. 52 k.p.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na względzie fakt utraty pracy przez powódkę.

Sąd na mocy przepisu art. 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek dowodowy powódki o dopuszczenie dowodu z zarządzenia burmistrza Gminy C. i biuletynu tej gminy na okoliczność wcześniejszego powołania innej osoby na stanowisko zastępcy burmistrza i sekretarza gminy i na okoliczność braku możliwości skierowania powódki na lekarskie badania kontrolne na stanowisko sekretarza gminy, z uwagi na powoływanie tego dowodu jedynie dla zwłoki i braku zawiązku z istotą rozpoznawanego powództwa, jakim jest nie stawienie się do pracy powódki bez usprawiedliwienia 29.07.2015 r.