

## UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł w niniejszej sprawie o przywrócenie do pracy, a także o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód wskazał, iż podjęta przez pracodawcę decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu braku pisemnego potwierdzenia zgody pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie jest działaniem nieadekwatnym i niezasługującym na uznanie. W ocenie powoda nie można przypisać mu złej woli czy też świadomego i zawinionego naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem strona pozwana nie wykazała, aby działania powoda w istotny sposób naruszały interesy pracodawcy (pozew – k. 2-12).

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany argumentował, iż przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia był brak zgody na dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy, zgodnie z wymogiem zawartym w art. 80 ustawy o służbie cywilnej. W ocenie pozwanego brak pisemnej zgody pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (odpowiedź na pozew – k. 36-41).

W piśmie z dnia 11 maja 2017 r. powód zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu (pismo – k. 151).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód M. M. był zatrudniony w Ministerstwie (...) w W. od dnia 2 września 2013 r., na skutek przeniesienia z (...) (w trybie art. 64 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej). W związku z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) (Dz.U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.) powód stał się pracownikiem Ministerstwa (...) od dnia 16 listopada 2015 r.

(pisma z dnia 30 sierpnia 2013 r. - k. 1-3, pismo z dnia 10 grudnia 2015 r. - k. 20 akta osobowe, część B)

Od dnia 10 października 2013 r. powód przebywał na bezpłatnym urlopie udzielonym przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa.

(pismo z dnia 30 września 2013 r. – k. 16 akta osobowe, część B)

Wnioskiem z dnia 27 września 2013 r. powód wystąpił o udzielenie zgody na dodatkowe zatrudnienie w Grupie (...) S.A. i otrzymał zgodę pracodawcy.

(wniosek – k. 17 akta osobowe, część B)

Powód w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. był zatrudniony w (...) S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wiceprezesa zarządu.

(świadcтво pracy – k. 135-136)

W okresie od dnia 6 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. M. M. był zatrudniony w (...) S.A. w W. na stanowisku wiceprezesa – członka zarządu ds. zarządzania aktywami nieruchomościowymi.

(świadcтво pracy – k. 137-138)

W okresie od dnia 6 lutego 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. powód był zatrudniony w (...) S.A. w W. i wykonywał pracę na stanowisko wiceprezesa – członka zarządu ds. zarządzania aktywami nieruchomościowymi.

(świadcstwo pracy – k. 139-140)

Zgodnie z § 11 Regulaminu Pracy Ministerstwa (...)członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy o służbie cywilnej lub podważającymi zaufanie do służby cywilnej. Do zarządzenia dołączono wzór wniosku. W dniu 6 września 2013 r. M. M. potwierdził zapoznanie się z treścią Regulaminu pracy.

(zarządzenie – k. 43-44, regulamin pracy – k. 45-68, załącznik – k. 69-70, oświadczenie – k. 71)

W Ministerstwie panowała ścisła procedura ubiegania się o pozwolenie na dodatkowe zatrudnienie. Pracownik starający się o uzyskanie zgody na dodatkowe zatrudnienie składał formularz dyrektorowi komórki, a następnie gdy ten wyraził zgodę wniosek trafiał w celu rozpoznania do dyrektora generalnego. Jeżeli nie występowały przeszkody formalne co do zasady wyrażano zgodę na dodatkowe zatrudnienie.

(zeznania świadków: P. K. – k. 113v-114, M. D. – k. 114v, I. Z. – k. 126v)

W pozwany Ministerstwie nie wyrażano ustnie zgody na dodatkowe zatrudnienie. Zawsze wymagano od pracowników pisemnego wniosku i wystawiano pisemną zgodę.

(zeznania świadków: P. K. – k. 113v-114, M. D. – k. 114v, I. Z. – k. 126v)

Oświadczeniem z dnia 18 lutego 2016 r., działając na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 9 i art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku pisemnej zgody Dyrektora Generalnego Ministerstwa (...)na dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy tj. w (...) S.A. z siedzibą w W..

(oświadczenie – k. 7 akta osobowe, część C)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, w tym akta osobowe powoda, a także zeznania przywołanych wyżej świadków.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron a treść nie budził wątpliwości Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, gdyż w ocenie Sądu zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w którym dotyczyły uzyskania ustnej zgody na dodatkowe zatrudnienie, gdyż są sprzeczne z zeznaniami świadka I. Z., która wskazywała, że nie dawała nikomu ustnej zgody na dodatkowe zatrudnienie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią 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, przy czym

wobec treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Stosownie do art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie zaś 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.

W ocenie Sądu pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia dysponował wystarczającymi podstawami do zastosowania tego trybu. Tryb natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę powinien dotyczyć przypadków kwalifikowanego naruszenia obowiązków pracowniczych i ma zastosowanie w sytuacjach o ponadstandardowej doniosłości prawnej. Należy wskazać, iż w niniejszej sprawie taka okoliczność zaistniała.

Pracodawca zarzucał powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku pisemnej zgody Dyrektora Generalnego Ministerstwa na dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy tj. w (...) S.A. z siedzibą w W.. W niniejszej sprawie niespornym jest, iż powód w okresie od dnia 6 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. był zatrudniony w (...) S.A. Zgodnie z zebraniem materiałem dowodowym powód – wbrew takiemu obowiązkowi – nie uzyskał zgody na dodatkowe zatrudnienie w powyższej spółce. Należy bowiem wskazać, iż zgodnie z art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej. Powyższa norma wyraża bezwzględny zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego.

Przepis ten odczytywany jest jako instrument urzeczywistnienia zasady bezstronności obowiązującej członków korpusu służby cywilnej. To pracodawca publiczny decyduje bowiem, czy w konkretnym przypadku zachodzi sytuacja, w której dodatkowe zatrudnienie pracownika stoi w sprzeczności z interesami służby cywilnej. Zgoda pracodawcy musi być udzielona na piśmie i mieć charakter uprzedni. Powód jako członek korpusu służby cywilnej miał świadomość konieczności wyczerpania tego trybu w celu podjęcia dodatkowego zatrudnienia, bowiem uprzednio uzyskał zgodę na zatrudnienie w Grupie (...) S.A.

W powyższych okolicznościach należało przyjąć, że powód dopuścił się naruszenia ustawowego zakazu dodatkowego zatrudnienia bez zgody dyrektora generalnego. Powód przez ponad rok pracował u innego pracodawcy nie uzyskując na to zgody. Obowiązek uzyskania pisemnej zgody na dodatkowe zatrudnienie wynikał wprost z ustawy o służbie cywilnej, a także został powielony w Regulaminie pracy, z którym powód się zapoznał. W związku z powyższym należy przyjąć, iż powód naruszył powyższy obowiązek w sposób zawiniony i w pełni świadomy.

Należy również podkreślić, iż twierdzenia powoda o uzyskaniu ustnej zgody od przełożonych nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Świadczenie zgodnie zeznawali, iż pracodawca nie udzielał żadnemu pracownikowi w sposób ustny zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Świadek I. Z. wskazała, iż nigdy miała miejsca sytuacja, w której udzielała zgody ustnie. Zawsze oczekiwano pisemnego wniosku o wyrażenie zgody i w tej samej formie udzielano zgody – zgodnie z obowiązującą procedurą. Procedura ściśle określała etapy przed uzyskaniem zgody (złożenie pisemnego wniosku, akceptacja przełożonego, akceptacja dyrektora generalnego). W tym samym trybie rozpatrywano wnioski powoda o udzielenie zgody na zatrudnienie w Grupie (...) S.A. Zaznaczyć trzeba, iż obowiązek uzyskania pisemnej zgody na dodatkowe zatrudnienie nałożony został na pracownika bez względu na to czy zatrudnienie zagrażało interesom pracodawcy.

Natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w sytuacji, gdy pracownikowi w związku z jego zachowaniem (w tym przypadku zaniechaniem) można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa.

Przy czym, przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). W ocenie Sądu niewątpliwie zaniechaniu jakiego się powód dopuścił należy przypisać znamiona rażącego niedbalstwa, co w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Powód całkowicie zlekceważył obowiązek ustawowy uzyskania pisemnej zgody na dodatkowe zatrudnienie, chociaż miał świadomość co do istnienia tego obowiązku. Zatrudnienie powoda u innego pracodawcy trwało ponad rok, co więcej powód w tym okresie pracował nie tylko w (...) S.A., ale również w (...) S.A. (czego nie ujawnił pozwanemu).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że pozwany dysponował wystarczającymi podstawami do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a zatem powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł, zważywszy na datę złożenia przez powoda pozwu w niniejszej sprawie, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

***SSR Anna Bulanda***