

IV P 246/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Janusz Dagow, Wiesława Wielandt

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2020 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. Z.**

przeciwko **J. G.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego J. G. na rzecz powoda K. Z. kwotę 7.800,00 zł (siedem tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 1 września 2020 r. do dnia zapłaty,

II. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...),00 zł (dwa tysiące sześćset złotych),

III. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 500,00 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

IV P 246/20

UZASADNIENIE

Pozwem z 13 lipca 2020 r. powód K. Z. wniósł o zasądzenie od pozwanego J. G. na jego rzecz kwoty 7.800,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a poczynawszy od dnia 22 czerwca 2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 23 czerwca 2020 r. powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie. Następnego dnia pozwany uzyskał wiedzę o chorobie powoda za pośrednictwem systemu informatycznego ZUS. W dniu 29 czerwca 2020 r. powód odebrał oświadczenie pozwanego datowane na dzień 23 czerwca 2020 r., w którym pozwany jako pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Do wypowiedzenia umowy o pracę doszło zatem z naruszeniem art. 41 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że powód nie stawiał się do pracy w dniu 23 czerwca 2020 r. i nie usprawiedliwił swej nieobecności. W związku z tym pozwany w dniu 23 czerwca 2020 r. sporządził i wysłał powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Następnego dnia pozwany za pośrednictwem platformy informatycznej ZUS dowiedział się o chorobie powoda i

zwolnieniu lekarskim od dnia 24 czerwca 2020 r. Powód odebrał oświadczenie w czasie, gdy przebywał na zwolnieniu lekarskim, a więc nieobecność była usprawiedliwiona. Pozwany uznał, że w tej sytuacji umowa nadal trwała, a wypowiedzenie umowy o pracę nie wywoływało żadnych skutków prawnych. Powód nie został wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych i do września otrzymywał należne wynagrodzenie za pracę.

Roszczenie powoda jest zatem nieuzasadnione, gdyż do rozwiązania umowy o pracę na podstawie oświadczenia z dnia 23 czerwca 2020 r. nie doszło. Powód nie świadczył pracy, przebywał na zwolnieniu lekarskim, a pozwany wykonywał umowę o pracę, o czym świadczyły wypłaty wynagrodzenia za pracę na rachunek bankowy powoda. Do rozwiązania umowy o pracę doszło dopiero w dniu 12 września 2020 r. na podstawie oświadczenia z dnia 21 sierpnia 2020 r.

Żądanie przez powoda zapłaty kwoty 7.800,00 zł stanowi rażące nadużycie prawa i ma na celu bezpodstawne wzbogacenie się powoda kosztem pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany J. G. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...)W. (...) z siedzibą w L.. Działalność polegała na świadczeniu usług transportowych na terenie kraju i za granicą oraz na wykonywaniu usług warsztatowych. Sprawami kadrowymi zajmowała się córka pozwanego K. C. (1), która formalnie zajmowała stanowisko specjalisty ds. spedycji. W razie potrzeby korzystała z pomocy biura rachunkowego, które prowadziło księgowość pozwanego.

(dowody:

- zeznania świadka K. C. – k. 48v. akt,
- wypis z CEiIDG – k. 28 akt)

Powód K. Z. został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 8 czerwca 2020 r. na stanowisku kierowcy samochodu do 3,5 tony. Umowę zawarto na okres do 21 czerwca 2020 r., za wynagrodzeniem minimalnym, tj. (...) zł.

W dniu 22 czerwca 2020 r. została zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony na okres od 22 czerwca 2020 r. do 22 marca 2023 r. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie.

Powód pracował jako kurier. Jego praca polegała na rozważeniu przesyłek z S. sp. o.o. w B. do klientów.

(dowody:

- umowa o pracę z 08.06.2020 r. – k. 7-8 akt,
- umowa o pracę z 22.06.2020 r. – k. 9-10 akt,
- zeznania świadka K. C. – k. 48v. akt,
- zakres czynności – akta osobowe)

W dniu 22 lub 23 czerwca 2020 r., po zakończeniu pracy, powód przekazał dyspozytorce, że następnego dnia nie przyjdzie do pracy, bo jest chory. Dyspozytorka przekazała tę informację K. C. (1). Następnego dnia powód nie stawiał się do pracy. K. C. (1) ustaliła, że nie wpłynęło elektroniczne zwolnienie lekarskie powoda. Pozwany w tej sytuacji podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. K. C. (1) przygotowała wypowiedzenie umowy o pracę, które pozwany podpisał. W dniu 24 czerwca 2020 r., o 13:00 zostało ono wysłane do powoda. Po południu 24 czerwca 2020 r. wpłynęło na PUE zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy powoda za okres od 24 czerwca do 21 lipca 2020 r. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia zostało odebrane przez powoda w dniu 29 czerwca 2020 r., podczas zwolnienia lekarskiego.

Po uzyskaniu informacji o zwolnieniu lekarskim powoda K. C. (1) uznała, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest bezskuteczne. Przyjmowała, że okres wypowiedzenia umowy o pracę nie biegnie. Po zakończeniu pierwszego zwolnienia lekarskiego w dniu 22 lipca 2020 r. przygotowała i wysłała do powoda kolejne wypowiedzenie umowy o pracę, które zostało doręczone w dniu 31 lipca 2020 r. Po wpływie następnego zwolnienia lekarskiego - za okres od 22 lipca do 18 sierpnia 2020 r. - uznała, że również to wypowiedzenie nie wywołuje skutków prawnych. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego przygotowała i wysłała trzecie wywodzenie umowy o pracę sygnowane datą 21 sierpnia 2020 r. ze skutkiem na dzień 12 września 2020 r.

Za okres od 24 czerwca do 26 lipca 2020 r. powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie chorobowe. Wypłacony mu został także ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Po dniu 24 czerwca 2020 r. z powodem nie było kontaktu. Nie odbierał telefonu.

(dowody:

- zeznania świadka K. C. – k. 48v.-49 akt,
- wypowiedzenie umowy o pracę z 23.06.2020 r. z zpo – akta osobowe,
- wypowiedzenie umowy o pracę z 22.07.2020 r. z zpo – akta osobowe,
- wypowiedzenie umowy o pracę z 21.08.2020 r. z zpo – k. 34-36 akt,
- wydruk z systemu śledzenia przesyłek – k. 6 akt,
- potwierdzenia przelewów – k. 29-33 akt,
- świadectwo pracy – akta osobowe,
- pismo z 13.07.2020 r. – akta osobowe)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w zasadzie bezsporny. Wynikał on z dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także z zeznań K. C. (1). Wiarygodność zeznań świadka również co do zasady nie budziła wątpliwości. Znajdowały one bowiem potwierdzenie w zalegającej w aktach sprawy dokumentacji.

Jedną okolicznością, na tle której ujawniły się rozbieżności było to, czy wypowiedzenie umowy o pracę zostało sporządzone w dniu 23 czerwca 2020 r., jak wynika z oświadczenia pozwanego zalegającego w aktach osobowych, czy 24 czerwca 2020 r. Z zeznań świadka K. C. (1) wynikało, że powód pracował na podstawie umowy o pracę na czas określony tylko jeden dzień. Potwierdzałoby to, iż oświadczenie zostało sporządzone rzeczywiście w dniu 23 czerwca 2020 r., ale jednocześnie prowadziłyby do ustalenia, że niestawiennictwo powoda w pracy w dniu 23 czerwca 2020 r. było nieusprawiedliwione, skoro zwolnienie lekarskie nosiło datę 24 czerwca 2020 r.

Zauważyć jednak należy, że żadna ze stron nie twierdziła, że powód był nieobecny w pracy w dniu 23 czerwca 2020 r. Nie wynika to także z wydanego powodowi świadectwa pracy. K. C. (1) wskazywała, że były podstawy do zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym, ale w związku z niestawiennictwem do pracy w sierpniu 2020 r., nie zaś w czerwcu 2020 r. Z zeznań K. C. (1) wynikało również, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wpłynęło na PUE w dniu sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a przecież zwolnienie lekarskie było od dnia 24 czerwca 2020 r. Oczywiście nie można też wykluczyć, że zwolnienie lekarskie „weszło” na PUE w dniu 23 czerwca 2020 r., po jego wystawieniu przez lekarza. Z pozwu z kolei wynikało, że wizyta lekarska, podczas której powód uzyskał zwolnienie lekarskie od dnia 24 czerwca 2020 r., miała miejsce 23 czerwca 2020 r. Powód podnosił też, że w dniu 24 czerwca 2020 r. skontaktował się z nim przedstawiciel pozwanego z zapowiedzią, że umowa o pracę zostanie rozwiązana, gdyż

„pracodawca nie może sobie pozwolić na zatrudnienie osób, które chorują”. W zakresie tej ostatniej kwestii K. C. (1) zeznała, że być może taką rozmową z powodem odbyła dyspozytorka, lecz nie była się w stanie do niej bliżej odnieść.

W ocenie Sądu, nie było możliwe usunięcie wskazanych rozbieżności w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Dlatego Sąd przyjął, że powód poinformował dyspozytorkę o przewidywanej chorobie w dniu 22 lub 23 czerwca 2020 r., co skutkowało ustaleniem, iż nieobecność powoda w pracy rozpoczęła się w dniu 23 lub 24 czerwca 2020 r. Brak jednoznaczności w tym zakresie nie miał jednak zasadniczego znaczenia dla sprawy, skoro bezspornie powód odebrał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 29 czerwca 2020 r., a z ewentualnej nieobecności powoda w pracy w dniu 23 czerwca 2020 r. strony nie tylko nie wywodziły żadnych skutków prawnych, ale również nie budowały w oparciu o tę okoliczność żadnej argumentacji.

Na rozprawie w dniu 20 listopada 2020 r. pozwany wycofał wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania pozwanego (k. 48 akt). Przesłuchanie powoda było niemożliwe z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie, co uzasadniało pominięcie tego dowodu w całości na podstawie art. 302 § 1 k.p.c. (postanowienie na k. 48v. akt).

1. Wadliwość oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód poddał pod ocenę sądową oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie to było wadliwe z uwagi na dokonanie tej czynności z naruszeniem zakazu wypowiedzania umów o pracę, o którym mowa w art. 41 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bezspornie oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę dotarło do niego pocztą 29 czerwca 2020 r., a więc w dniu, kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim spowodowanym chorobą. Nie miało w tym zakresie znaczenie to, w jakiej dacie zostało sporządzone i wysłane pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Decydujące znaczenie miało bowiem to kiedy oświadczenie dotarło do powoda w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, co wynika wprost z art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód zapoznał się z oświadczeniem pozwanego na skutek doręczenia go pocztą w dniu 29 czerwca 2020 r., kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Taki stan rzeczy jednoznacznie świadczył o naruszeniu art. 41 k.p.

Wyjaśnić jeszcze trzeba, że zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Jak wynika z tego przepisu, a pozwany nie podnosił, że w jego prowadzonym przez niego przedsiębiorstwie funkcjonują inne regulacje regulaminowe lub zwyczajne, powód obowiązany był uprzedzić o swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu nieobecności, tj. 24 czerwca 2020 r. Powód dopełnił tego obowiązku w zakresie nieobecności od dnia 24 czerwca 2020 r., gdyż właśnie w tym dniu pracodawca miał możliwość zapoznania się ze zwolnieniem lekarskim powoda. Sąd dostrzega, że zgromadzony materiał dowodowy nie dawał jasności co do tego, czy powód był obecny w pracy w dniu 23 czerwca 2020 r., lecz, bez względu na ostateczną wersję wydarzeń, powód powiadomił o nieobecności nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, a zatem pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu

umowy o pracę przedwcześnie, gdyż w dniach 23 i 24 czerwca 2020 r. powód mógł zgodnie z prawem usprawiedliwić swą nieobecność.

1. Skuteczność rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany podnosił, że złożone przez niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wywołało skutku, gdyż w momencie jego doręczenia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pozwany przyjmował w związku z tym, że powód pozostawał w zatrudnieniu aż do 12 września 2020 r. W tym czasie pozwany jeszcze dwukrotnie wypowiadał powodowi umowę o pracę. Nie było przy tym sporu co do tego, że pozwany nie składał oświadczenia woli o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Przyjmował jedynie, że wypowiedzenie z dnia 23 czerwca 2020 r. nie ma mocy prawnej.

Zapłatywanie to było oczywiście nietrafne. Przywołać w tym miejscu należy ponownie art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z przepisu tego wynika, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Oznacza to, że w przypadku jednoczesnego (lub wcześniejszej) złożenia określonego oświadczenia woli i oświadczenia o jego odwołaniu skutek czynności odwołującej następuje niezależnie od zgody strony, do której zostało skierowane oświadczenie i jego odwołanie. Inaczej jest natomiast, gdy odwołanie następuje już po złożeniu oświadczenia woli. Wówczas dla cofnięcia oświadczenia woli konieczna jest zgoda adresata.

Cofnięcie może nastąpić w sposób dorozumiany. Na przykład w wyroku z 29.09.1998 r., I PKN 346/98, OSNAPiUS 1999/20/652, Sąd Najwyższy stwierdził, że wyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron w sytuacji, gdy wcześniej złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, oznacza, że cofnął on w sposób dorozumiany wcześniejsze oświadczenie. Taki sam skutek należy przypisać zawartemu porozumieniu rozwiązującemu umowę o pracę po uprzednim jej wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 8.03.2017 r., II PK 404/15, LEX nr 2298298).

Oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda, a więc wywołało skutek prawny. Z pewnością nie unieściwał go fakt, iż dotarło ono do powoda w czasie, w którym korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Wyeliminowanie z obrotu prawnego wskazanego oświadczenia mogłoby więc jedynie nastąpić poprzez jego odwołanie przez pozwanego za zgodą powoda. Z bezspornych ustaleń faktycznych wynikało, że pozwany nie cofnął swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kolejne wypowiedzenia umowy o pracę, a także wypłaty określonych kwota na rzecz powoda w tej sytuacji były jedynie formą zaimplementowania wobec powoda bezpodstawnego przekonania pozwanego, iż stosunek pracy nadal istnieje i jako takie nie wywoływały one żadnych skutków prawnych.

Niezależnie od tego wskazać należy, że na gruncie niniejszej sprawy nie było również możliwe zidentyfikowanie oświadczenia woli powoda w przedmiocie zgody na ewentualnie cofnięcie rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego (przy założeniu, że ono w ogóle było). Powód nie kontaktował się z pozwanym po rozwiązaniu umowy o pracę, a sam fakt przyjmowania korespondencji i wpłat przekazywanych przez pozwanego na rachunek bankowy nie może być interpretowane jako wyrażenie zgody na cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu, pozwany w dniu 29 czerwca 2020 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę, oświadczenie to wywołało skutek w postaci ustania stosunku pracy (z dniem 18 lipca 2020 r.), a strony swoim działaniem tego skutku nie usunęły.

2. Odszkodowanie.

W związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w kwocie wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Żądanie to znajdowało oparcie w art. 50 § 3 i 4 k.p. Zgodnie ze wskazanym przepisem jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło

z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Miesięczne wynagrodzenie powoda opiewało na kwotę (...),00 zł. Umowa o pracę została zawarta na okres do 22 marca 2023 r. Powodowi przysługiwało więc odszkodowanie w maksymalnej wysokości, tj. w kwocie wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, czyli łącznie 7.800,00 zł.

3. *Sprzeczność roszczenia z zasadami współżycia społecznego.*

Pozwany twierdził, że żądanie powoda pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Konstrukcja wymienionego przepisu obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem (przepisami) prawa, jednakże z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną.

Norma art. 8 k.p. oznacza zatem pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy również wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Wymaganie to wynika z dążenia do wyeliminowania zagrożeń, które wiążą się z art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.p.). Nieskrepowane niczym korzystanie z dyspozycji tego przepisu grozi bowiem destabilizacją systemu prawa.

Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Przedstawione wskazania stanowią syntetyczną i sumaryczną konkluzję poglądów dotyczących stosowania art. 8 k.p. Wynika ona z powszechnie znanego i aprobowanego orzecznictwa sądowego.

Wracając na grunt niniejszej sprawy podnieść należy, iż pozwany upatrywał naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego w tym, iż przyjmował, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2020 r. nie wywołało skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Pozwany w związku z tym nadal traktował powoda jak pracownika aż do września 2020 r. Zaznaczył także, że w tym czasie nie było z powodem żadnego kontaktu. Świadek

K. C. (1) podnosiła również, że przed wypowiedzeniem były uwagi do pracy powoda, wskazywała, że spowodował on wypadek, gdzie szkoda wynosiła ok. 10 tys. zł, którą powód nie został obciążony i w końcu, że zachował się on niewłaściwie wobec dyspozytorki.

Wstępnie należy zauważyć, iż pozwany, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, specyfikując przejawy nagannych, jego zdaniem, zachowań powoda nie przedstawił zasady współzycia społecznego, które swoją postawą powód miał naruszyć. Nie wiadomo więc, czy powód miał naruszyć zasadę uczciwości, lojalności, przyzwoitości, czy inną. Zapewne wynikało to stąd, iż postawa powoda nie pozostawała z żadną z tych zasad w jakiegokolwiek relacji.

Odnosząc się szczegółowo do twierdzeń pozwanego wskazać należy, że nieuprawnione jest zapatrywanie, iż powód naruszył zasady etyczne tylko przez to, że nie zareagował na podejmowane przez pozwanego działania mające w celu usunięcie (pominięcie) skutków naruszenia prawa. Powód mógł wykazać w tym zakresie pewną otwartość, lecz w żadnym razie nie miał takiego obowiązku. Bierna postawa powoda nie może zatem wywoływać żadnej negatywnej konotacji moralnej. Ponadto argumentacja ta oznacza, że pozwany próbuje przenosić na powoda odpowiedzialność za swoje błędy, co sprzeciwia się zasadzie tzw. „czystych rąk” (ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie – zob. np. wyrok SN z 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669). Powód nie uchybił przecież żadnym przepisom, a to pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 41 k.p., a także bezpodstawnie przyjął, że pracodawca może przejść na tym błędem do porządku dziennego tylko na mocy swojej decyzji. Warto przy tym zaznaczyć, że pozwany nie podjął żadnych działań w celu zweryfikowania tego stanowiska, co więcej z uporem je powielał, o czym świadczyło kolejne wypowiedzenia umowy o pracę z lipca 2020 r., które również zostało złożone w trakcie zwolnienia lekarskiego i podobnie jak wypowiedzenie z dnia 23 czerwca 2020 r. zostało uznane za niebyłe.

Przywoływane w toku procesu naganne zachowania powoda, o ile w ogóle one miały miejsce, również nie mogły prowadzić do unicestwienia żądania powoda na podstawie art. 8 k.p. Wyrządzenie przez pracownika pracodawcy szkody samo przez się nie czyni roszczenia pracownika o naprawienie szkody wyrządzonej jemu przez pracodawcę (w innym zdarzeniu szkodowym) sprzecznym z zasadami współzycia społecznego. Takiego sprzężenia oczywiście nie można wykluczyć w poszczególnych stanach faktycznych, lecz na tle niniejszej sprawy ilość faktów, które zaprezentował pozwany w tym zakresie jest zbyt skąpa, aby o takiej zależności można było mówić. Ponadto pozwany sam przeszedł nad zachowaniem powoda do porządku dziennego. Nie ono doprowadziło przecież do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Co więcej, nie odwiódło ono pozwanego od nawiązania z powodem kolejnego stosunku pracy. Oznacza to, że ich przywołanie w niniejszym procesie miało wyłącznie charakter koniunkturalny. Uwagi te pozostają w pełni aktualne także w odniesieniu do zachowania powoda polegającego na używaniu wulgaryzmów.

Przedstawione argumenty, w ocenie Sądu, uzasadniały twierdzenie, że w niniejszej sprawie nie mogło być mowy o naruszeniu przez powoda zasad współzycia społecznego w stopniu i w okolicznościach, które mogłyby uzasadniać oddalenie powództwa.

Sąd dostrzega przy tym, że powód pracował przed wypowiedzeniem umowy o pracę zaledwie kilkanaście dni, zaś odszkodowanie opiewa na kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia, co może sugerować nadmierność represji. Represyjność ta została jednak zadekretowana w ustawowym mechanizmie obliczania wysokości odszkodowania w przypadku sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Ów mechanizm nie nawiązuje bowiem do długości okresu przepracowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, lecz do okresu, który pracownik, zgodnie z umową o pracę, miał przepracować. Wysokość odszkodowania zależy bowiem od rozmiaru ewentualnych korzyści, które utracił pracownik. Długość dotychczasowego okresu zatrudnienia nie może więc prowadzić do oddalenia powództwa odszkodowawczego, jak również korekty jego wysokości w oparciu o art. 8 k.p. Prowadziłoby to bowiem do niczym nieuzasadnionego modyfikowania reguł ustalenia wysokości odszkodowania. Musiałyby wystąpić inne racje, które takie działanie by uzasadniało, a one, jak już wskazano, nie zostały w niniejszej sprawie zidentyfikowane.

4. Uwagi końcowe

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jako początkową datę odsetek Sąd przyjął, zgodnie z żądaniem pozwu, datę doręczenia pozwanemu odpisu pozwu (zob. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 24/12, LEX nr 1232773; odmiennie, ale nietrafnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2017 r., II PK 5/16, LEX nr 2284186). Odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 1 września 2020 r. (k. 24 akt).

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę orzeczono w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.).