

*Sygn. akt IV P 5/22*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2022 roku

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko P. B.

o odszkodowanie

I Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6020 zł (sześć tysięcy dwadzieścia złotych) brutto tytułem odszkodowania,

II W pozostałym zakresie powództwo oddala,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3010 zł (trzy tysiące dziesięć złotych),

IV Nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

V Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 335 zł (trzysta trzydzieści pięć złotych) tytułem części opłaty od pozwu,

VI W pozostałym zakresie opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

*Sygn. akt IV P 5/22*

## UZASADNIENIE

Z. M. pozwem z dnia 10 stycznia 2022 r. odwołał się od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę P. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowa (...). Wniesiono również o zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało mu złożone za pośrednictwem poczty w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym, co było nieprawidłowe.

W uzupełnieniu pozwu, powód wskazał, że wnosi o odszkodowanie zgodnie z art. 45§1 k.p. w wysokości rocznego wynagrodzenia, z uwagi na to, że w jego ocenie został bezpodstawnie zwolniony z pracy, a przyczyną tego miała być wymiana taboru pracowniczego, o czym wcześniej pracodawca nie wspominał. Dodatkowo podano, że w tym samym czasie wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała jego żona, także zatrudniona u pozwanego. Powód wskazał, że czuje się pokrzywdzony, oszukany i bez środków do życia.

W piśmie datowanym na 2 lutego 2022 r. powód sprecyzował, że wnosi o odszkodowanie za okres 12 miesięcy w kwocie 28.362,27 zł.

W piśmie datowanym na 7 lutego 2022 r. powód ostatecznie sprecyzował, że dochodzi odszkodowania na podstawie art. 45§1 k.p. w kwocie 9.030 zł tj. w kwocie odpowiadającej jego 3 miesięcznemu wynagrodzeniu.

**W odpowiedzi na pozew**, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zwrot kosztów procesu. Pozwany zaprzeczył by doszło do wypowiedzenia umowy w okresie urlopu wypoczynkowego. Pozwany wskazał, że powód w dniu 5 stycznia 2022 r. złożył wniosek o urlopowy i zażądał w nim aż 15 dni urlopu. Powód twierdził, że łącznie należało mu się 26 dni urlopu, co w ocenie pozwanego było błędne, ponieważ powodowi należało się 20 dni urlopu. Pozwany miał poprosić powoda o przedstawienie wszelkiej dokumentacji, na podstawie której możliwe byłoby finalne ustalenie stażu pracy powoda i jego uprawnień urlopowych. Pozwany wskazał, że nie udzielił powodowi urlopu, a jednak ten nie stawiał się w pracy w dalszym czasie, wobec czego wypowiedział powodowi umowę o pracę, ale nie w okresie chronionym tj. nie w okresie urlopu wypoczynkowego. Pozwany zaproponował mediację.

Ustosunkowując się do treści odpowiedzi na pozew, powód wskazał, że nie zgadza się z opisywanym przez pozwanego przebiegiem zdarzeń i twierdził, że pozwany zaakceptował przyznanie wnioskowanego urlopu. Dodał również, że pozwany wiedział, że w poprzednim miejscu zatrudnienia przepracował 20 lat, a więc zdawał sobie sprawę z wymiaru urlopu wypoczynkowego. Wskazał, że nie zgadza się na mediację.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Z. M. był zatrudniony u pozwanego P. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowa (...) w charakterze pracownika fizycznego ds. terenów zielonych, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2021 r. w wymiarze 1 etatu. Wynagrodzenie powoda wynosiło 3010zł brutto. W pozwanym zakładzie pracy zatrudniona była również żona powoda. Zakład zajmował się pracami porządkowymi na terenach wspólnot mieszkaniowych.

dowód:

- umowa o pracę – akta osobowe
- świadectwo pracy – akta osobowe
- wyliczenie ekwiwalentu- k. 37
- CEIDG pozwanego – k. 38-39

W dniu 3 stycznia 2022r. pozwany napisał powodowi sms o treści :” szukaj sobie roboty jesteś zwolniony masz 3 miesięczny okres wypowiedzenia „Przyczyną był konflikt między powodem i jego żoną, a żoną pozwanego pracodawcy, która faktycznie zarządzała zakładem pracy.

W dniu 4 stycznia 2022 r., w godzinach wieczornych powód wysłał P. B. wiadomość sms z informacją, że kolejnych dniach zamierza korzystać z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 13 dni i 2 dni jako dni wolne od pracy za pracę w święto. Pozwany wskazał, że musi zweryfikować należny powodowi wymiar urlopu i da mu odpowiedź w następnym dniu. W dniu 5 stycznia 2022 r. powód przedłożył pozwanemu wniosek o urlop w wysokości 15 dni w okresie od 7 stycznia 2022 r do 27 stycznia 2022 r. Pozwany wskazał, że przekaże wniosek księgowej, nie kwestionował słów powoda o rozpoczęciu urlopu od 7.01.2022r. Powód był zatem przekonany, że pracodawca udzielił mu urlopu, dlatego nie pojawił się w pracy w kolejnych dniach, o czym jeszcze informował pracodawcę w wiadomościach sms. Dopiero później księgowa przekazała pozwanemu ,że brak świadectw pracy dla wykazanie prawa do urlopu w wymiarze 26 dni.

dowód:

- wiadomość sms – k. 62
- wiadomość sms – k. 44
- nagranie rozmowy k.47
- wniosek o urlop – k. 6,34
- wiadomość mailowa z 11 grudnia 2022 r. – k. 35
- zeznania świadka T. M. – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 00:20:41 do 01:04:25) – k. 72- 73v
- zeznania powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 01:39:17 do 02:03:57)- k. 75-76

Powód nie wiedział, że w dniach 7 i 10 stycznia 2022 r. pracodawca zdecydował o udzieleniu mu dni wolnych od pracy za pracę w święto. Był przekonany, że pozostaje na urlopie wypoczynkowym.

dowód:

- wydruk czasu pracy powoda – k. 36
- zeznania powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 01:39:17 do 02:03:57)- k. 75-76
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 01:16:32 do 01:38:07) – k. 74-75

Oświadczeniem z dnia 5 stycznia 2022 r. doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty polskiej w dniu 7 stycznia 2022 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z dniem 8 stycznia 2022 r., wskazując, że wypowiedzenie umowy związane jest z koniecznością wymiany kadry obsługującej dane wspólnoty mieszkaniowe. W treści wskazano, że okres wypowiedzenia umowy jest miesięczny i upływa w dniu 12 lutego 2022 r.

dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę – k. 4
- zeznania świadka
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 01:16:32 do 01:38:07) – k. 74-75

Powód planował znalezienie innej pracy z uwagi na nieporozumienia z żoną pozwanego, co rzeczywiście nastąpiło w czasie urlopu i powód rozpoczął pracę na podstawie umowy zlecenia i pracował od 18 stycznia do 31 stycznia 2022 r., potem od 1 lutego do 31 marca 2022 r. , został zarejestrowany jako bezrobotny, otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych , a w dalszej kolejności od 1 kwietnia 2022 r. podjął pracę na umowę o pracę z wynagrodzeniem 3400zł brutto.

Powód wraz z żoną prowadzi gospodarstwo domowe, ma dom jednorodzinny, który zaopatrzył w system fotowoltaiczny, na co zaciągnął pożyczkę w styczniu 2022r. z uwagi na korzystniejsze przepisy, którą jest zobowiązany spłacać w wysokości 255zł co miesiąc. Pożyczka wynosi 22800zł.

Pozbawienie powoda i jego żony stałego zatrudnienia spowodowało poważne zachwianie finansowe rodziny. Jest także sprawa dotycząca podejrzenia popełnienia przestępstwa między żoną powoda i żoną pozwanego co miało wpływ na sytuację psychiczną powoda i jego żony.

dowód:

- zeznania świadka T. M. – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 00:20:41 do 01:04:25) – k. 72- 73v

- zeznania powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 kwietnia 2022 r. ( od 01:39:17 do 02:03:57)- k. 75-76

**Sąd zważył co następuje:**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalony został na podstawie zgromadzonej dokumentacji, której wiarygodność nie budziła większych wątpliwości, a także zeznań świadka i stron postępowania.

Zeznaniom świadka zasadniczo dano wiarę co do samej organizacji i sposobu zarządzania przedsiębiorstwem przez pozwanego i jego żonę. Świadek o przyczynie zwolnienia wiedziała tylko od pozwanego. Zatem nie miała informacji od innych osób aby faktycznie na powoda były skargi. Opis wniosku urlopowego przez świadka nastąpił po złożeniu wniosku urlopowego ( k.8) Rozmowa z powodem w tym zakresie miała miejsce dopiero w dniu 11 stycznia 2022r. ( k.35)

Istotne dla ustaleń faktycznych były dowody z przesłuchania stron postępowania.

Za prawdziwe zasadniczo uznano oświadczenia powoda, ponieważ tworzyły spójną, logiczną całość. Przede wszystkim dano wiarę temu, że powód był przekonany iż od 7 stycznia 2022 r. do 27 stycznia 2022 r. przebywa na urlopie wypoczynkowym oraz, że nie miał wiedzy o tym, iż pracodawca zdecydował o udzieleniu mu 7 i 10 stycznia 2022 r. dni wolnych za pracę w święta. Za prawdziwe uznano również te twierdzenia powoda, w których wskazywał on, że nie było uwag co do jego pracy, pracodawca nie dokonywał wymiany personelu, a zwolnił z pracy powoda i jego żonę z uwagi na narastający konflikt z żoną pozwanego. Konsekwencją powyższego było nieuwzględnienie wiarygodności przesłuchania pozwanego co do przyczyn zwolnienia powoda. Pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych źródeł, z których mogłoby wynikać, że po pierwsze konieczność wymiany personelu zaistniała, a po drugie by na pracę powoda pojawiły się skargi ze strony odbiorców usług świadczonych przez przedsiębiorcę. Przyznał, że nie informował o skargach powoda, co zdaniem sądu miało by miejsce gdyby skargi faktycznie się pojawiły. Pozwany wskazał także, że o dniach wolnych w dniach 7 i 10 stycznia 2022 r. nie informował powoda .

Przechodząc do oceny wniesionego powództwa przeanalizować należało po pierwsze, czy pozwany pracodawca wręczając za pośrednictwem Poczty Polskiej pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 7 stycznia 2022 r. naruszył przepis art. 41 k.p. tj. czy umowa o pracę wypowiedziana została w czasie urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika , a także innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawiający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bezsporne pozostawało to, że oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika w dniu 7 stycznia 2022 r. Sporne było natomiast to, czy w tym dniu powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, czy też korzystał z dnia wolnego za pracę w święto w ramach rekompensaty, o której mowa w art. 151<sup>11</sup> § 1 k.p.

Wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego w istocie wykazały, powód miał prawo ocenić ,że w dniu 7 stycznia 2021 r. przebywa na urlopie wypoczynkowym.

Za powyższymi ustaleniami przemawiała treść przedstawionego przez powoda wniosku urlopowego, który przedłożył on w dniu 5 stycznia 2022 r. powodowi z którego wprost wynika, że złożył on wniosek o urlop wypoczynkowy w ilości 15 dni od dnia 7 stycznia 2022r.. Powód nie uzyskał negatywnej odpowiedzi na wniosek, pozwany nie oświadczył mu, że nie zgadza się na urlop. Sam fakt braku podpisu pracodawcy na złożonej przez powoda kopii wniosku, nie mógł być przesądzający wobec dalszych wydarzeń, tj. rozmowy stron w dniu 5 stycznia 2022r. Pozwany nie zaprzeczył, że powód będzie korzystał z urlopu od dnia 7 stycznia 2022r. mimo ,że powód to pozwanemu wyraźnie w czasie rozmowy, z której zostało sporządzone nagranie, wskazywał.

Pozwany powoływał się natomiast na fakt, że udzielił w dniu 7 i 10 stycznia 2022 r. powodowi dni wolnych za pracę w święta. Oczywiście takie uprawnienie pracodawcy jest przewidziane w art. 151<sup>(11)</sup> §1 k.p. Za pracę w święto należy udzielić pracownikowi dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, a jeżeli jest to niemożliwe, to pracownik ma prawo do wynagrodzenia ze stuprocentowym dodatkiem. Gdy święto przypada w niedzielę, to pracownikowi należy udzielić dnia wolnego jak za pracę w niedzielę (§ 4).

W przypadku planowej pracy w niedzielę lub święto pracodawca powinien z góry zaplanować również dzień wolny, a jego niewyznaczenie jest traktowane jako sytuacja, w której zakłada się z góry wykonywanie pracy nadliczbowej (E. Szemplińska, Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 1998/1, s. 47).

W sprawie pozwany nie wyznaczył z góry dni wolnych, zatem budzi wątpliwości możliwość udzielenia ich w późniejszym okresie mając na uwadze powyższe stanowisko.

Możliwe było w ocenie sądu także przyjęcie, że do zapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto odpowiednio stosuje się art. 151<sup>3</sup> k.p., czyli że termin wykorzystania tego dnia wymaga uzgodnienia z pracownikiem. Powód nie został poinformowany o udzieleniu dni wolnych ani nie został z nim uzgodniony termin.

Usprawiedliwione było wobec tego przekonanie powoda, że pozostaje na urlopie wypoczynkowym, a skoro pracodawca nie informował go inaczej, to należało ustalić, że na takim urlopie rzeczywiście przebywał. Treść wiadomości sms z dnia 4 stycznia 2022 r. nastąpiła przed rozmową powoda i pozwanego w dniu 5 stycznia 2022r. podczas której pozwany nie zaprzeczył aby początek urlopu miał miejsce od dnia 7 stycznia 2022r.

Sąd miał także na uwadze, że pozwany w wypowiedzeniu wskazał jako datę wypowiedzenia 8.01.2022r. (sobota). Istotna jest w ocenie sądu data doręczenia wypowiedzenia. Dla ustalenia, w jakiej chwili oświadczenie to zostało złożone, miarodajny jest przepis art. 61 k.c. Zgodnie z tym przepisem należy przyjąć, że wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) zostało złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. Podobny wniosek wynika z wyroku Sądu Najwyższego wydanego w sprawie II PK 319/04 - z dnia 21 czerwca 2005 r. w którym podano, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie.

Sąd w sprawie miał także na uwadze, że w dniu 3 stycznia 2022r. pozwany napisał powodowi sms o treści: "szukaj sobie roboty jesteś zwolniony, masz 3 miesięczny okres wypowiedzenia"

Obie strony wskazały ze sms o zwolnieniu powoda nie traktowały jako faktycznego zwolnienia. Powód jako uzasadnienie swojego stanowiska wskazał, że zwolnienie nie było na piśmie. Nie jest to argument dla oceny, że do zwolnienia nie dochodzi, lecz sąd mając na uwadze dalsze rozmowy i przekonania stron co do skutków dopiero pisemnego zwolnienia ocenił, że sms nie wywarł skutków w zakresie zwolnienia powoda z pracy.

Na marginesie można wskazać, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.) Jeśli chodzi o kwalifikowanie prawne doręczania pracownikom pism zawierających wypowiedzenie stosunku pracy w drodze faksowej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej, szczególnie istotna okazała się uchwała SN z 2.10.2002 r., III PZP 17/02. Sąd uznał w niej, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p.

Zatem gdyby nawet uznać za skuteczne zwolnienie sms to roszczenia powoda także byłyby uzasadnione z uwagi na brak wypowiedzenia umowy na piśmie i naruszenie art. 30 § 3 k.p.

Sąd nie zgodził się z zasadnością przyczyny wypowiedzenia wskazanej w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Wskazać trzeba, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca wypowiadając umowę o pracę

zawartą na czas nieokreślony (a więc taką na podstawie, której zatrudniony był powód) powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Dopuszczalne są różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (tak SN w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. sygn. akt I PK 140/14). Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

Sąd przyjął, że złożone powodowi oświadczenie nie było prawdziwe i zasadne.

Pozwany w trakcie przesłuchania twierdził, że chciał zwolnić powoda nie z uwagi na potrzebę wymiany kadry, a z uwagi na dochodzące do niego sygnały, że powód nie wykonuje swoich obowiązków prawidłowo, zbyt często korzysta z przerw, nie przykłada się do poleconych zadań. Skoro pozwany uważał, że powód jest złym pracownikiem, to w treści oświadczenia powinien właśnie takie przyczyny wypowiedzenia wskazać. Nie uczynił tego, powołując się na dość ogólną formułę konieczności zmiany kadry. Nie ma wątpliwości, że nie można znaku równości postawić między stawianym powodowi zarzutem nieprawidłowości wykonywania obowiązków a koniecznością zmiany kadry. Przyczyna konieczności wymiany kadry może wpływać z różnych źródeł np. ekonomicznych, zarzuty zaś co do wykonywania obowiązków winny natomiast wpływać wprost z działań pracownika, które nie są przez pracodawcę oceniane prawidłowo.

Nieprawdziwa była więc wskazana przez pozwanego przyczyna zwolnienia powoda, a co więcej przyczyna, na którą powołał się pozwany w swoim stanowisku tj. zarzuty co do jakości pracy powoda, także nie została przez pozwanego w żaden sposób udowodniona. Pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych źródeł dowodowych, z których wynikałoby, stawiane zarzuty, zeznania zaś księgowej opierały się tylko na informacji od pozwanego.

Reasumując powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady, jednakże należało ocenić czy słuszne było żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz maksymalnego możliwego odszkodowania w myśl art. 47<sup>1</sup> k.p w zw. z art. 45 §1 k.p., na którym to powód oparł swoje żądania.

Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy powoda wynosił 1 miesiąc, nie ma więc wątpliwości, że powodowi należało się odszkodowanie co najmniej w wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

Należało ocenić czy powód powinien uzyskać od pozwanego odszkodowanie w wysokości wyższej.

Zdaniem sadu okoliczności sprawy spowodowały, że zasadnym i sprawiedliwym okazało się przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości odpowiadającej jego dwumiesięcznemu wynagrodzeniu tj. 6.020 zł brutto.

Nie ma wątpliwości, że świadczenie to ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody. Inaczej mówiąc, pracownik nie musi wykazać wystąpienia szkody, a przesłanką zasądzenia odszkodowania jest samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę.

Niemniej jednak tak jak każde odszkodowanie, również to przewidziane w art. 45 §1 k.p. ma w sobie element kompensacyjny i ocena wysokości jego przyznania powinna być zależna od okoliczności danej sprawy. Odszkodowanie jest także pewnego rodzaju sankcją o charakterze zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd zasądzając wyższe odszkodowanie winien mieć na uwadze stopień winy pracodawcy, okoliczności rozwiązania umowy, staż pracy, sytuację życiową pracownika.

W niniejszym postępowaniu ujawniono, że prawdziwą przesłanką rozwiązania z powodem umowy był spór jaki powstał między nim i jego żoną, a żoną pozwanego. Pozwany w istocie nie wykazał by miał jakiegokolwiek faktyczne zarzuty co do pracy powoda, a jego decyzja wydała się aż nadto arbitralna, tym bardziej, że wiedział, iż powód zamierza rozpocząć poszukiwanie nowego zatrudnienia i chciał porozumieć się co do zakończenia współpracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę skierowane do powoda, a jak ujawniono również do jego żony w istotny sposób zmąciło finansowy spokój małżeństwa, wzbudziło niepokój co do bytu rodziny. Wprawdzie powód dość szybko znalazł pracę na podstawie umowy zlecenia, później uzyskiwał zasiłek dla bezrobotnych z tytułu uzyskania statusu bezrobotnego, jednak osiąmane z tego tytułu dochody były realnie niższe od otrzymywanego u pozwanego pracodawcy wynagrodzenia. Powód z uwagi na konflikt z żoną pozwanego i jej zachowanie związane także z naruszeniem nietykalności cielesnej powoda( k.76) mógł w żądanej wysokości odszkodowania zawrzeć pewnego rodzaju zadośćuczynienie. Powód jak zeznał w związku z zaistniałą sytuacją ucierpiała jego rodzina i psychika ( k.75v) Sąd miał na uwadze także, że sprzeczne z prawem było rozwiązanie umowy o pracę a zakres naruszeń został już uprzednio opisany. Powód pracował u pozwanego rok czasu zatem staż pracy był dwukrotnie dłuższy niż staż dający prawo do miesięcznego odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził odszkodowanie w wysokości dwu miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd ocenił jednak, że nie było podstaw do przyznania odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Po pierwsze powód jednak osiągał dochody z tytułu zlecenia, a dodatkowo stosunkowo szybko bo od 1 kwietnia znalazł nowe zatrudnienie. Sąd miał także na uwadze możliwość wyrównania wynagrodzenia za miesiąc luty mając na uwadze art. 49 kp. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem błędnie bowiem wyliczono zakończenie tego okresu na 12 lutego 2022 r., zamiast 28 lutego 2022 r.

Z art. 30 § 2<sup>1</sup> kp wynika, iż gdy tygodniowy lub miesięczny okres wypowiedzenia albo ich wielokrotność, liczone od dnia dokonania wypowiedzenia, upłyną w innym dniu niż sobota (w przypadku okresów wypowiedzenia tygodniowych), czy ostatni dzień miesiąca (gdy okres wypowiedzenia liczony jest w miesiącach), rozwiązanie umowy o pracę następuje odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Zasada ta odnosi się do wszystkich rodzajów umów podlegających wypowiedzeniu i może skutkować przesunięciem momentu rozwiązania umowy o pracę - od chwili doręczenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu i upływu tego okresu - odpowiednio do soboty lub do ostatniego dnia miesiąca.

Wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem ostatni dzień okresu wypowiedzenia liczony był błędnie zgodnie z zasadami dotyczącymi tygodniowych okresów wypowiedzenia (zakończył się w sobotę 12 lutego 2022 r.), a nie miesięcznych. Wobec powyższego przy zastosowaniu art. 49 k.p., który mówi o tym, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Uprawnienie pracownika z art. 49 jest niezależne od roszczeń przysługujących mu na podstawie art. 45 § 1 k.p. (por. SN w wyrokach z 17.05.2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013/9-10, poz. 110; z 26.01.2017 r., II PK 334/15, LEX nr 2252201 i z 27.09.2018 r., III PK 87/17, OSNP 2019/4, poz. 43).

Podsumowując sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.030 zł ( bez odsetek – albowiem powód o takie nie wnosił) w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku oddalono powództwo w pozostałym zakresie tj. co do kwoty 3.010 zł.

W punkcie III sentencji wyroku w myśl art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.010 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku postanowiono o nieobciążaniu powoda kosztami procesu jakie należały się pozwanemu w związku z częściowym wygraniem sporu ( co do 1/3). Sąd miał na uwadze ,że powód wygrał większość roszczenia. Powód nie ma wykształcenia prawniczego zatem możliwość domagania się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia mogła być odebrana przez powoda jako możliwość żądania dowolnej wysokości odszkodowania w granicach określonych w tym przepisie. Nie bez znaczenia mogła mieć dla powoda informacja podana przez pozwanego w sms z dnia 3 stycznia 2022r. o trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia.

Kosztami opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy ( art. 96§1 pkt 4 u.k.s.c.) obciążono Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Toruniu, a co do tej części, w stosunku do której pozwany przegrał proces, obciążył nią pozwanego – 330 zł (art. 113§1 u.k.s.c.).

Sędzia Alina Kordus-Krajewska