

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. B. przeciwko I. S. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ekwiwalent za niewykorzystany urlop i odprawę rentową:

**1.** zasądził od I. S. na rzecz M. B. następujące kwoty:

8400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2021 do dnia zapłaty;

2399,44 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2021 roku do dnia zapłaty;

2800 zł tytułem odprawy rentowej, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 stycznia 2022 roku do dnia zapłaty;

**2.** umorzył postępowanie w zakresie kwoty 1195,98 zł;

**3.** oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

**4.** zasądził od I. S. na rzecz M. B. kwotę 1170,84 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

**5.** nakazał pobrać od I. S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

**6.** nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2800 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód M. B. został zatrudniony u I. S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 30 kwietnia 2014 roku do 31 marca 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku obsługującego komputerowe automaty pocztoszcznicze.

W dniu 1 kwietnia 2016 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku, na dotychczasowym stanowisku.

Od dnia 1 stycznia 2017 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony na dotychczasowym stanowisku, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2000 zł brutto.

Pozwana zajmowała się produkcją wyrobów pocztoszczniczych.

Pozwana była zadowolona z pracy powoda, darzyła go zaufaniem.

Powód w trakcie zatrudnienia brał od pozwanej makulaturę – cewki, które mogły zostać użyte na rozpałkę i do palenia. Cewki to sprasowana tektura, na której nawinięta jest przędza. Jedna cewka waży 0,397 grama. Cewki pakowane były w kartony 48 sztuk i taki karton waży 19,5 kg. Inni pracownicy również korzystali z takiej możliwości.

Powód odbierał cewki od pracodawcy raz w tygodniu, raz na półtora tygodnia.

M. B. nie pozostawał w konflikcie w pracodawcą.

Powód cierpi na zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa oraz stawu barkowo-obojęzycznego lewego. Na dzień 27 stycznia 2022 roku został wyznaczony zabieg operacyjny.

Od 4 maja 2020 roku do 1 listopada 2022 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Powód zapewniał, że wróci do pracy, umawiał się tak z dziewiarką kilkakrotnie, ale pomimo tych ustaleń nie pojawił się w pracy.

W czasie zwolnienia lekarskiego powód nie przychodził po odbiór makulatury do pozwanej.

Na przełomie września i października 2020 roku pozwana otrzymała po raz pierwszy od innych osób informacje o pracy powoda w innej firmie ze wskazaniem (...). Żeby sprawdzić wiarygodność tych informacji w dniu 4 stycznia 2021 roku pozwana wynajęła detektywa celem zbadania czy powód wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu podczas zwolnienia lekarskiego. Pozwana zwróciła się do detektywa dopiero po pewnym czasie z uwagi na problemy organizacyjne w zakładzie pracy wynikające z okresu pandemii i nieobsadzenie jednego etatu oraz choroby pozwanej. Uprzednio pozwana korzystała z usług detektywa w związku z podejrzeniem kradzieży przez pracowników.

Pozwana wskazała detektywowi konkretny adres w K., tj. siedzibę (...), a zadaniem detektywa było rejestrowanie przyjazdów powoda do pracy. Od stycznia 2021 roku powód był monitorowany i sprawdzany przez detektywa.

Pozwana otrzymała sprawozdanie detektywa w dniu 5 marca 2021 roku. Z przeprowadzonego przez detektywa rozpoznania terenu ustalono, że powód podjeżdżał swoim samochodem pod jeden z zakładów produkujących rajstopy.

W poszczególne dni zaobserwowano obecność M. B. pod zakładem produkcyjnym o różnych godzinach skorelowanych ze zmianami obowiązującymi w zakładzie pracy, na których w tych dniach pracował powód, a które kształtowały się następująco:

- 5 lutego 2021 roku – 14.00-22.00
- 8 lutego 2021 roku – 6.00-14.00
- 9 lutego 2021 roku – 6.00-14.00
- 10 lutego 2021 roku – 6.00-14.00
- 11 lutego 2021 roku – 6.00-14.00
- 12 lutego 2021 roku – 6.00-14.00
- 15 lutego 2021 roku – 22.00-6.00
- 16 lutego 2021 roku – 22.00-6.00
- 18 lutego 2021 roku – 22:00-6.00
- 19 lutego 2021 roku – 22.00-6.00
- 22 lutego 2021 roku – 22:00-6.00
- 4 marca 2021 roku – 6.00-14.00
- 5 marca 2021 roku – 6.00-14:00

W czasie przeprowadzonej w tych dniach obserwacji zauważono, że powód wychodząc lub wchodząc na teren zakładu wita się i żegnał z pracownikami zakładu, rozmawia z nimi, a także ładuje do swojego samochodu kartony wynoszone

z zaplecza zakładu, zachowanie powoda wskazywało, że zna wiele osób pracujących w tym zakładzie. Powód wynosił z zakładu kartony, które pakował następnie do swojego samochodu.

W jednym z kartonów, które powód pakował do samochodu były szpulki-cewki makulatury.

Detektyw przyjeżdżał do siedziby (...) tak, żeby udokumentować jego przyjazd do pracy, a później przyjeżdżał na koniec danej zmiany. Był to okres, kiedy padał śnieg, widać więc było że powód przez cały dzień nie wyjeżdżał z pracy. Obserwacja prowadzona była od poniedziałku do piątku i zakończyła się 5 marca 2021 roku, kiedy to pozwanej zostało przekazane sprawozdanie.

Powód brał tektury i makulaturę od (...). Tektury służyły powodowi w celach grzewczych.

Powód mieszka w L., natomiast zakład (...) znajduje się w K., co stanowi odległość około 20 km.

Pozwana przygotowała dla powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z datą 2 kwietnia 2021 roku, jednak w tej dacie nie wręczyła go powodowi, z uwagi na chorobę nie zrobiła tego. Pozwana leczyła się wówczas samodzielnie i wyzdrowiała około 15-20 kwietnia 2021 roku.

W dniu 29 kwietnia 2021 roku pozwana postanowiła jeszcze raz dla pewności sprawdzić czy powód nadal pracuje na rzecz (...). Poprosiła detektywa o sprawdzenie powoda.

W dniu 29 kwietnia 2021 roku powód pracował w (...) na zmianie 14.00-22:00.

Powód nie był objęty zakazem konkurencji.

W dniu 29 kwietnia 2021 roku pozwana poprosiła powoda o spotkanie kolejnego dnia. W dniu 30 kwietnia 2021 roku w spotkaniu brali udział M. B., pozwana I. S., pracownik S. K. oraz detektyw (...). Podczas spotkania przedstawiono powodowi oświadczenie pracodawcy opatrzone datą 2 kwietnia 2021 roku o rozwiązaniu z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegających na świadczeniu pracy na rzecz innego pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym, o czym świadczy zgromadzona dokumentacja. W oświadczeniu zawarto pouczenie o przysługującym prawie złożenia odwołania do sądu pracy. Powód kwestionował fakt pracy w innej firmie. Powód odmówił podpisania dokumentu. Sfotografował telefonem rozwiązanie umowy o pracę. Powód oświadczył pozwanej, że nie podpisze żadnych dokumentów.

Po spotkaniu powód wybiegł z firmy, bardzo się spieszył.

Tego dnia po godzinie 13 zadzwonił do pozwanej. S. K. i M. P. słyszeli rozmowę, gdyż prowadzona była w trybie głośnomówiącym. Podczas rozmowy powód powiedział: „proszę przemyśleć, skrzywdziłaby pani wszystkich, skrzywdziłaby pani wiele osób, gdyby pani zadzwoniła do ZUS-u i poinformowała o tym fakcie, proszę to przemyśleć w zamian ja mogę nowe maszyny złożyć w gratisie”. Pozwana odpowiedziała, że się zastanowi.

Po 30 kwietnia 2021 roku powód nigdzie nie pracował.

W dniu 7 maja 2021 roku powód otrzymał świadectwo pracy opatrzone datą 2 kwietnia 2021 roku. W pkt 1 wskazano, iż powód by zatrudniony u pozwanej w okresach od 30 kwietnia 2014 do 31 marca 2016 roku, od 1 kwietnia 2016 do 31 grudnia 2016 roku oraz od 1 stycznia 2017 roku do 2 kwietnia 2021 roku. W pkt 4 wskazano, że stosunek pracy ustał wyniku rozwiązania – oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 40 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1. W pkt 6 wskazano, że powód:

- 1) wykorzystał w roku zwolnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni (0 godzin), w tym urlopu na żądanie 0 dni
- 2) korzystał z urlopu bezpłatnego na podstawie art. 174 § 1 k.p. – nie korzystał

- 3) wykorzystał urlop ojcowski o dni
- 4) wykorzystał urlop rodzicielski o dni
- 5) wykorzystał urlop wychowawczy o dni
- 6) korzystał z ochrony stosunku pracy o którym mowa w art. 1868 § 1 pkt 2 k.p. - nie dotyczy
- 7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 k.p. w liczbie o
- 8) był roku zwolnienia niezdolny do pracy (art. 92 k.p.) przez okres o dni.

Pismem z dnia 11 maja 2021 roku, doręczonym pozwanej 25 maja 2021 roku, powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie pkt. 1, 4 i 6. Powód wskazał, iż świadectwo obejmuje okres od 30 kwietnia 2014 roku do 2 kwietnia 2021 roku, a za okres od 30 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku wcześniej otrzymał świadectwo pracy od tego samego pracodawcy. W zakresie sprostowania 4 punktu wskazał, iż przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym, jego stan zdrowia nie pozwala mu podejmować żadnej pracy. W zakresie pkt 6 wniósł o zmianę zapisu wstrzymania urlopu wypoczynkowego poprzez uzupełnienie informacji o wypłaceniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop 26 dni za 2020 rok i 9 dni do kwietnia 2021 roku, łącznie 35 dni.

Pozwana sprostowała świadectwo pracy w zakresie pkt 1 wskazując jako okres zatrudnienia 1 stycznia 2017 roku do 3 kwietnia 2021 roku. W pozostałym zakresie pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

Decyzją z dnia 29 października 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. przyznał M. B. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 2 listopada 2020 roku do 30 stycznia 2021 roku.

Decyzją z dnia 19 stycznia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. zmienił decyzję z dnia 29 października 2020 roku, przyznając powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres do 30 kwietnia 2021 roku.

Decyzją z dnia 29 kwietnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. przyznał M. B. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 1 maja 2021 roku do 27 października 2021 roku,

Decyzją z dnia 29 listopada 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. przyznał powodowi rentę z tytułu niezdolności do pracy od 28 października 2021 roku do 31 maja 2022 roku

Renta przyznana powodowi na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika z dnia 24 maja 2022 roku przysługuje mu do dnia 28 lutego 2023 roku, zaś decyzja w sprawie ponownego ustalenia prawa do renty zostanie wydana po dniu 20 lutego 2023 roku.

W 2020 roku powodowi przysługiwało 26 dni urlopu wypoczynkowego, w tym wykorzystał 1 dzień urlopu wypoczynkowego. W 2021 roku powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Wysokość ekwiwalentu za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2020 rok wyniosła 1062,62 zł brutto, tj. 749,42 zł netto.

Wysokość ekwiwalentu za 26 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2021 rok wyniosła 3466,66 zł brutto, tj. 2445,16 zł netto.

Wysokość wynagrodzenia wyliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2600 zł.

W dniu 30 czerwca 2021 roku powód otrzymał przelewem bankowym kwotę 749,42 zł tytułem ekwiwalentu za urlop. Powód nie sporządził żadnego pokwitowania tego przelewu i niczego nie wręczał pozwanej do podpisu.

Pismem z dnia 3 stycznia 2022 roku M. B. wezwał pracodawcę do zapłaty kwoty w wysokości 2800 zł, tytułem odprawy rentowej, w terminie 3 dni od dnia doręczenia niniejszego wezwania. Wezwanie zostało doręczone pozwanej w dniu 5 stycznia 2022 roku.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dowodu z dokumentów załączonych do akt przez strony postępowania oraz znajdujących się w aktach osobowych powoda, których żadna ze stron nie kwestionowała zarówno co do treści jak i autentyczności, przedłożonych do akta sprawy nagrań, zeznań świadków: M. P., S. K. oraz przesłuchania stron. Sąd dał wiarę wskazanym dowodom w zakresie, w jakim pozostawały one w zgodzie z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd I instancji odmówił wiary powodowi w zakresie twierdzeń, iż w spornym okresie nie świadczył pracy na rzecz (...). Przeczą temu zgodne zeznania pozwanej oraz zeznania świadków S. K. i M. P., a także ustalenia detektywa (...) zawarte w sprawozdaniu, poparte dokumentacją fotograficzną.

Oceniając zeznania powoda Sąd meriti doszedł do przekonania, że były one niekiedy wewnętrznie sprzeczne i ukierunkowane na obalenie tezy o zatrudnieniu powoda u innego pracodawcy - w toku informacyjnych wyjaśnień, które następnie zostały potwierdzone w toku przesłuchania w charakterze strony, powód wskazał, że jeździł po makulaturę do zakładu (...) – w zależności od potrzeb – czasami codziennie, jak był mróz, a jak nie było mrozu, to rzadziej. Na kolejnej rozprawie powód wyjaśniał, że jak było zimno, to jeździł po makulaturę do zakładu (...) nawet 2-3 razy dziennie, a jak były mniejsze mrozy, to jeździł raz dziennie. Zupełnie nieprawdopodobne są twierdzenia powoda w szczególności w kontekście ustaleń, że powód makulaturę od pozwanej pobierał średnio raz w tygodniu, natomiast z zakładu (...) czynił to nawet kilka razy dziennie, codziennie. Nie bez znaczenia dla oceny zeznań powoda ma podnoszony przez stronę pozwaną aspekt ekonomiczny działań powoda, który aby dwukrotnie lub trzykrotnie każdego dnia odebrać makulaturę z zakładu (...) musiał pokonać dystans około 80-120 km dziennie.

Za całkowicie niezrozumiałe Sąd a quo uznał również zachowanie powoda, który pomimo, iż w czasie zatrudnienia u pozwanej pobierał od niej makulaturę, to w chwili gdy zaczął korzystać z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, zaczął pobierać makulaturę od innych podmiotów, zaś odbieranie makulatury zbiegło się w czasie z rozpoczęciem obserwacji powoda przez detektywa wynajętego przez pozwaną; wreszcie powód dopytywany o przebieg rehabilitacji w lutym 2021 roku, tj. w czasie obserwacji detektywa, zasłaniał się niepamięcią, twierdził, że nie pamięta czy miał rehabilitację, nie pamiętał ile trwały, kiedy się zaczynały zabiegi ani o jakiej porze się odbywały.

Powyższe okoliczności, tj. niespójne zeznania powoda, dokumentacja detektywistyczna oraz uzupełniające ją zeznania świadka M. P. świadczą – zdaniem Sądu Rejonowego - o niewiarygodności twierdzeń powoda, przytaczanych wyłącznie na potrzeby tego postępowania, a o zasadności powyższej oceny przesadzają również korespondujące ze sobą zeznania pozwanej oraz świadków M. P. i S. K., którzy zgodnie przytoczyli jedną z wypowiedzi powoda skierowaną do pozwanej po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z której wynikała prośba o ponowne przemyślenie przez pozwaną sprawy, gdyż skrzywdziłaby wiele osób, gdyby zadzwoniła do ZUS-u i poinformowała o fakcie podjęcia przez powoda zatrudnienia w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego; z kolei powód nie przypominał sobie, aby takie prośby kierował do pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd I instancji z dużą dozą ostrożności ocenił złożone do akt sprawy oświadczenie od (...), zgodnie z którym w okresie pomiędzy 1 września 2020 roku a 30 kwietnia 2021 roku nie było żadnej umowy pomiędzy powodem a powyższym podmiotem, mając na uwadze ustalenia poczynione na podstawie pozostałych zgromadzonych w sprawie dowodów.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd meriti oparł się na ustaleniach poczynionych przez detektywa (...), którego sprawozdanie wraz z innymi przeprowadzonymi w toku postępowania dowodami pozwoliło na przyjęcie stawianych w nich wniosków, a mianowicie że powód świadczył pracę na rzecz innego pracodawcy w systemie trzymianowym; wprawdzie w toku przesłuchania w charakterze strony powód wskazywał, że (...) pracuje w systemie

dwuzmianowym, jednak ta okoliczność nie została przez niego wykazana, a rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie było kluczowym na ilu zmianach pracował powód, a jedynie czy takie zatrudnienie w ogóle podejmował.

Za niewiarygodne Sąd a quo uznał twierdzenia pozwanej w zakresie w jakim zeznała, że już w czerwcu 2020 roku słyszała, że powód pracuje w (...), gdyż powyższe zeznania stoją w sprzeczności z informacyjnymi wyjaśnieniami pozwanej, następnie potwierdzonymi w całości w toku przesłuchania w charakterze strony, z których wynikało, że po raz pierwszy o pracy powoda u innego pracodawcy usłyszała na przełomie września i października 2020 roku; pozwana nie wykazała, aby faktycznie powzięła taką wiedzę wcześniej.

Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom pozwanej, zgodnie z którymi podjęła współpracę z detektywem na przełomie czerwca i lipca 2020 roku, co nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym w szczególności w zeznaniach samego M. P..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającym zakresie.

Wskazał, że po ostatecznej modyfikacji, roszczenia skierowane przeciwko I. S. obejmowały roszczenie o zasądzenie odszkodowania, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odprawy rentowej.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji przeprowadził analizę zasadności roszczenia powoda związanego z wywiedzionym odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika., podnosząc, że zgodnie z dyspozycją art. 56 § 1 zdanie pierwsze 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; możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika została uregulowana w art. 52 k.p.; w paragrafie 1 punkcie 1 cytowanego przepisu wskazano, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś zgodnie z paragrafem 2 przepisu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; w paragrafie 3 ustawodawca zaznaczył, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy; w razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W ocenie Sądu meriti pracodawca spełnił warunki formalne, tj. rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), w oświadczeniu pracodawcy została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), jak również w oświadczeniu pracodawcy zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.), pracownik nie podlegał również szczególnej ochronie, a powyższe okoliczności nie były w toku postępowania kwestionowane przez powoda.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła jednak Sąd a quo do wniosku, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem terminu przewidzianego do złożenia takiego oświadczenia, wskazując że art. 52 § 2 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym w niniejszej sprawie pozwana podnosiła, że ponieważ podejmowanie pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego ma charakter ciągły, miesięczny termin do złożenia oświadczenia z tej przyczyny biegnie od ostatniej czynności, na potwierdzenie czego przytoczyła wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97 oraz z dnia 9 maja 2017 r., (...) PK 80/16.

Nie kwestionując tez postawionych w przywołanych orzeczeniach Sąd Rejonowy podniósł, że niewłaściwe jest rozumowanie, zgodnie z którym jeśli zachowanie pracownika ma charakter ciągły, to miesięczny termin do złożenia oświadczenia z tej przyczyny biegnie od ostatniej czynności bez jakichkolwiek ograniczeń; powyższe oznaczałoby

bowiem, że pracodawcy codziennie otwiera się miesięczny termin do rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; przepisy kodeksu pracy, wprowadzając ograniczenie czasowe przewidziane w art. 52 § 2 k.p., mają na celu ochronę pracownika przed możliwością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i nie mogą być całkowicie pomijane; jak podnosi się w orzecznictwie, dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd rozpoznający sprawę, po pierwsze, powinien przesądzić, czy "okoliczności" uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy, po trzecie, w wypadku, gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał, sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 7.06.2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362.); bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 roku, I PK 44/09, Lex nr 548915; wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2008 roku, I PK 32/08, M.P.Pr. (...)); od reguły tej można odstąpić tylko wyjątkowo, w razie przedłużającego się, nieusprawiedliwionego okolicznościami sprawy postępowania wyjaśniającego przez bezpośrednich przełożonych pracownika, zwłaszcza w sytuacji złożonej struktury organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004, nr 7-8, s. 42); z art. 52 § 2 k.p. wynika niewątpliwie, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2022 r., I (...) 52/21); gdy pracodawca uzyskał informację o nagannym zachowaniu pracownika, przeprowadził postępowanie wyjaśniające w firmie i postępowanie to dowiodło winy pracownika, miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczy się od zakończenia tego postępowania. Ono bowiem doprowadziło do potwierdzenia wcześniejszych zarzutów i dowiodło winy pracownika. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21.01.2021 r., III PSK 8/21, LEX nr 3108541.); punktem wyjścia i odniesienia jest moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochwycił decyzję, która wszak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych; nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji; nie ma więc żadnej sprzeczności skoro racjonalne jest prawo pracodawcy do dostatecznie sprawdzonych informacji, z drugiej strony pracodawca nie powinien uczynić to "na ślepo i bezrefleksyjnie", wszak ponosi odpowiedzialność za naruszenie art. 52 k.p.; regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy; bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomości; zgodna jest z tym jest teza, że gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji.

W ocenie Sądu meriti - z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w czasie zwolnienia lekarskiego powód świadczył pracę na rzecz innego pracodawcy. Długotrwałe wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody i wiedzy pracodawcy stanowi niewątpliwie zachowanie o charakterze ciągłym (jednak nie czynem ciągłym); pozwana pierwszą informację o przypuszczalnym naruszeniu obowiązków pracowniczych w postaci świadczeniu pracą na rzecz innego pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim powzięła około września-października 2020 roku; w celu zweryfikowania uzyskiwanych informacji pozwana zwróciła się do detektywa pod koniec grudnia 2020 roku; w styczniu 2021 roku rozpoczęto działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji; działania detektywa zakończyły się w dniu 5 marca 2021 roku i w tym dniu pozwana otrzymała raport detektywa; oznacza to, że w dniu 5 marca 2021 roku pozwana wiedziała, że powód podjął pracę w okresie zwolnienia chorobowego oraz, iż podjął zatrudnienie w konkurencyjnym podmiocie; takie działania powoda zostały ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniały zdaniem pozwanej rozwiązanie umowy o pracę, która w toku przesłuchania wskazała, że umowa o pracę powinna być rozwiązana z dniem 31 marca 2021 roku; w konsekwencji to właśnie w dacie 5 marca 2021 roku rozpoczął bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., który upłynął w dniu 5 kwietnia 2021 roku; tymczasem pozwana przedstawiła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (powód odmówił jego

podpisania) dopiero w dniu 30 kwietnia 2021 roku, na co zgodnie wskazywały obie strony sporu, mimo że dokument był datowany na 2 kwietnia 2021 roku; tożsamy stanowisko na gruncie analogicznego stanu faktycznego, w którym termin do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uznano, że rozpoczął się, gdy pracodawca otrzymał sprawozdanie z czynności detektywa ujawniające naruszenie przez pracownika swoich obowiązków, zajął Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie o sygn. akt VIII Pa 244/17 (por. wyrok z dnia 5 grudnia 2017 r., VIII Pa 244/17, LEX nr 2437335).

Wobec powyższego – w ocenie Sądu Rejonowego - należy uznać, iż przedstawienie w dniu 30 kwietnia 2021 roku, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nastąpiło zatem z naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., a zatem z naruszeniem przepisów prawa; wobec naruszenia przez pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę badanie merytorycznych podstaw rozwiązania umowy o pracę z powodów stało się bezprzedmiotowe; tym niemniej Sąd uznał za konieczne odniesienie się także i do tych kwestii, albowiem rzutują one częściowo na dalsze roszczenia wywiedzione przez powoda.

Zdaniem Sądu I instancji za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieści w sobie trzy elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., (...) PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., (...) PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., (...) PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów.

Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy Sąd meriti podkreślił, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyk oraz z dnia 16 listopada 2006 r., (...) PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 9 lipca 2009 r., (...) PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., (...) PK 13/11, LEX nr 952560; z dnia 24 lutego 2012 r., (...) PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Odnosnie do stopnia winy – zdaniem Sądu a quo - ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., (...) PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w



całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W ocenie Sądu Rejonowego obowiązki pracownika określone zostały m.in. w art. 100 k.p., a także w innych źródłach prawa pracy; mogą one również wynikać z umowy o pracę lub innego aktu rangi zakładowej lub indywidualnej regulującego zakres obowiązków pracowniczych; z reguły jednak przepisy prawa nie określają, które z obowiązków mają charakter podstawowy; wyjątkiem jest art. 211 k.p., który dotyczy obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi uwzględniać charakter wykonywanej przez niego pracy i zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

Jako podstawę faktyczną uzasadniającą rozwiązanie z powodem umowy o pracę pracodawca wskazał wykonywanie pracy dla innego pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym. W toku całego postępowania powód konsekwentnie zaprzeczał, aby świadczył pracę na rzecz (...). Sąd I instancji doszedł jednak do przekonania, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa - zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, jednoznacznie potwierdził prawdziwość wskazanej przyczyny; z przeprowadzonej przez detektywa obserwacji wynika, iż powód w czasie niezdolności do pracy w okresie od 5 lutego 2021 roku do 5 marca 2021 roku oraz w dniu 29 kwietnia 2021 roku uczęszczał do pracy w konkurencyjnej firmie; pracował w trybie zmianowym; potwierdzają to zdjęcia wykonane przez detektywa a także materiał filmowy, z których wynika, iż powód o stały godzinach (w zależności od zmiany) przebywał na terenie (...).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 14.1.1999 r., III AUa 1221/98, PP Nr (...)), wówczas przejawem troski pracownika o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymywanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2000 r., I PKN 44/00, OSNP Nr 10/2002, poz. 239); podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego stanowi niewątpliwie zachowanie bezprawne i w sposób rażący narusza podstawowe obowiązki pracownicze; cechuje je również umyślność działania, albowiem powód w pełni świadomie i celowo podejmował dodatkowe zatrudnienie, naruszając zasady korzystania ze zwolnienia lekarskiego, choć nie powinien tego robić zarówno mając na uwadze cel zwolnienia lekarskiego jakim jest przywrócenie pracownikowi zdolności do pracy, jak i lojalność wobec pracodawcy, u którego czasowo nie świadczył pracy właśnie z uwagi na fakt korzystania z tego zwolnienia; wreszcie podnieść należy, że zachowanie powoda doprowadziło do zagrożenia interesów pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd I instancji uznał rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia za zasadne, zaś przedstawioną przez pracodawcę przyczynę za rzeczywistą, co znajduje oparcie zarówno w przepisach prawa pracy, jak i w zaistniałych okolicznościach sprawy; tym niemniej wobec uchybienia przez pracodawcę terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało uwzględnieniu w całości, co skutkowało zasądzeniem od pozwanej na rzecz powoda kwoty 8400 zł (sprecyzowanej w toku postępowania) stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, które przysługiwałoby mu za okres wypowiedzenia u pozwanego pracodawcy (art. 58 k.p.).

Podstawę prawną zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie stanowiły przepisy art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ocenie Sądu meriti dochodzone pozwem roszczenie o odszkodowanie nie ma charakteru terminowego, zatem jego wymagalność jest związana ze skutecznym wezwaniem dłużnika do zapłaty, co nastąpiło z chwilą doręczenia odpisu pozwu; sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty zasądzonego odszkodowania od dnia 24 czerwca 2021 roku, tj. od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu (k. 122), do dnia zapłaty; niezasadne było żądanie zasądzenia ww. odsetek od daty doręczenia pozwanej odpisu pozwu, ponieważ w tym dniu roszczenie powoda stało się dopiero wymagalne, co

oznacza, że dłużnik pozostaje w opóźnieniu dopiero od dnia następnego; powództwo w powyższym zakresie (1 dnia) podlegało oddaleniu jako niezasadne.

W przedmiocie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy czynił rozważania w oparciu o art. 152 § 1 k.p. stanowiącym, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Wskazał, że w myśl art. 171 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Podał, że art. 171 k.p. ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego – pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, przysługuje ekwiwalent pieniężny bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu, w sytuacji gdy doszło do rozwiązania czy wygaśnięcia stosunku pracy; w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy prawo pracownika do urlopu w naturze na podstawie art. 171 k.p. przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Przekształcenie to następuje z dniem rozwiązania stosunku pracy i tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe. Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy por. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 roku w sprawie III APa 2/16, LEX 2109281).

Sąd I instancji podał, że w niniejszej sprawie powód dochodził pierwotnie kwoty 4667,60 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wskazywał, iż za rok 2020 przysługiwało mu 26 zaległego urlopu, a za rok 2021 – 9 dni; okoliczność, że powodowi za sporny okres przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w ciągu roku, oraz że w okresie od 1 stycznia do 30 kwietnia proporcjonalny wymiar tego urlopu wynosił 9 dni (art. 155 § 1 pkt 1 k.p.), nie była sporna pomiędzy stronami; w związku z uiszczeniem na rzecz powoda kwoty 749,42 zł (1062,62 zł brutto) tytułem ekwiwalentu za urlop, w piśmie procesowym z dnia 7 lipca 2021 roku pozwana wskazała, iż uznaje powództwo za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 1 stycznia do 30 kwietnia 2020 roku, we wskazanej wyżej kwocie; strona powodowa cofnęła powództwo w zakresie kwoty 133,36 zł, potwierdzając iż powód wykorzystał 1 dzień urlopu w 2020 roku; powód cofnął również roszczenie o ekwiwalent w kwocie 1062,62 zł, domagając się ostatecznie ekwiwalentu za 25 dni urlopu w 2020 roku oraz 1 dnia za rok 2021; jak ustalono w niniejszej sprawie powodowi przysługiwało 26 dni urlopowych w 2020 roku oraz 9 dni w 2021 roku; powód wykorzystał 1 dzień urlopu wypoczynkowego w 2020 roku; w rezultacie w chwili ustania stosunku pracy powodowi przysługiwało 25 dni urlopu za rok 2020 oraz 9 dni urlopu w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 30 kwietnia 2021 roku.

W ocenie Sądu meriti spór pomiędzy stronami dotyczył zaliczenia uiszczonej przez pozwaną kwoty (...),62 na poczet długu; kwestię zarachowania długu regulują przepisy kodeksu cywilnego, które znajdują odpowiednie zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 300 k.p.).

Sąd a quo wskazał, że zgodnie art. 451 § 1 k.c. dłużnik mający względem tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju może przy spełnieniu świadczenia wskazać, który dług chce zaspokoić; jednakże to, co przypada na poczet danego długu, wierzyciel może przede wszystkim zaliczyć na związane z tym długiem zaległe należności uboczne oraz na zalegające świadczenia główne; w paragrafie 2 wskazano, że jeżeli dłużnik nie wskazał, który z kilku długów chce zaspokoić, a przyjął pokwitowanie, w którym wierzyciel zaliczył otrzymane świadczenie na poczet jednego z tych długów, dłużnik nie może już żądać zaliczenia na poczet innego długu; stosownie do paragrafu 3 cytowanego przepisu, w braku oświadczenia dłużnika lub wierzyciela spełnione świadczenie zalicza się przede wszystkim na poczet długu wymagalnego, a jeżeli jest kilka długów wymagalnych - na poczet najdawniej wymagalnego; w doktrynie podnosi się, iż w pierwszej kolejności ustawa wskazuje dłużnika jako uprawnionego do dokonania wyboru długu, który będzie podlegał zaspokojeniu. Przysługujące dłużnikowi prawo wyboru powinno być zrealizowane przy spełnieniu świadczenia. Może to nastąpić także w sposób dorozumiany, np. jeżeli spełniane świadczenie odpowiada ściśle rozmiarom jednego z długów, daje to podstawę do przyjęcia, że dłużnik zalicza uiszczone należność na ten dług. Po

dokonaniu wyboru przez dłużnika wierzycielowi przysługuje jednak uprawnienie polegające na możliwości zaliczenia otrzymanego świadczenia w pierwszym rzędzie na zaległe należności uboczne oraz zalegające świadczenia główne. Podkreśla się, że z uwagi na potrzebę ustalenia stanu wykonania zobowiązania wskazanego przez dłużnika, wierzyciel powinien zadeklarować się niezwłocznie po otrzymaniu świadczenia. (A. Rapała [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353-534), red. M. Frasz, M. Habdas, Warszawa 2018, art. 451.)

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że przepis art. 451 k.c. nie ustanawia wprost terminu, w którym dłużnik może skorzystać z uprawnienia do wskazania długu, który chce zaspokoić; z art. 451 § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 451 § 2 k.c. wynika, że z uprawnienia tego dłużnik powinien skorzystać przy spełnieniu świadczenia, a definitywną granicę czasową stanowi przyjęcie pokwitowania, w którym wierzyciel zaliczył świadczenie na poczet jednego z długów; sformułowanie "przy spełnieniu świadczenia", nie jest równoznaczne z bezwzględnym wymaganiem złożenia oświadczenia równocześnie ze spełnieniem świadczenia (w chwili jego spełnienia); pomijając możliwość odmiennych uzgodnień stron, przyjęć trzeba, w nawiązaniu do dotychczasowej judykatury, że oświadczenie dłużnika może zostać złożone wierzycielowi także bezpośrednio po spełnieniu świadczenia, pod warunkiem, że pozostaje w ścisłym, możliwie najbliższym, związku czasowym z jego spełnieniem. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2002 r., I CKN 1331/00, niepubl., z dnia 17 stycznia 2007 r., (...) CSK 412/06, OSNC-ZD 2008, Nr 1, poz. 15, wyrok Sądu Najwyższego z 25.09.2020 r., V CSK 410/18, OSNC 2021, nr 7-8, poz. 50)

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd I instancji uznał, że mimo faktu, iż tytuł przelewu środków na ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z dnia 30 czerwca 2021 roku nie wskazywał na okres, na poczet którego ma być zaliczona wypłacana kwota, jednak należy mieć na uwadze, iż pozwana w pierwszym piśmie procesowym złożonym po wytoczeniu przez powoda powództwa – odpowiedzi na pozew z dnia 7 lipca 2021 roku (tj. nadanej w Urzędzie Pocztowym 7 dnia po wykonaniu powyższego przelewu), wskazała, iż zalicza wypłaconą kwotę na poczet ekwiwalentu za urlop w okresie od 1 stycznia do 30 kwietnia 2020 roku. W ocenie Sądu oświadczenie pracodawcy pozostało zatem w możliwie najbliższym związku czasowym ze spełnieniem świadczenia; niemniej jednak nawet gdyby przyjąć, że przysługujące dłużnikowi prawo wyboru długu nie zostało zrealizowane przy spełnieniu świadczenia, to analiza kolejnych przesłanek przewidzianych w art. 451 k.c. nie pozwala na uznanie, że takiego wyboru skutecznie dokonał powód (wierzyciel); jeżeli dłużnik przy spełnieniu świadczenia nie wypowiedział się w ogóle co do wskazania długu podlegającego zaspokojeniu, wówczas aktualizuje się prawo dokonania wyboru przez wierzyciela; jego oświadczenie w tym względzie może zostać wyrażone tylko w postaci pokwitowania, wystawionego w bezpośrednim następstwie czasowym po spełnieniu świadczenia przez dłużnika; dłużnik może jednak podważyć wybór dokonany przez wierzyciela i – nie przyjmując pokwitowania – wskazać niezwłocznie na inny dług, który ma zostać zaspokojony, przy czym wierzycielowi pozostawałaby jeszcze możliwość skorzystania z uprawnienia do wyboru należności zaległych. (A. Rapała [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353-534), red. M. Frasz, M. Habdas, Warszawa 2018, art. 451.); pomiędzy spełnieniem świadczenia przez dłużnika, który nie wskazał sposobu zarachowania, a wystawieniem przez wierzyciela pokwitowania powinno zachodzić bezpośrednie następstwo czasowe; w przeciwnym wypadku należy przyjąć, że żadna ze stron nie skorzystała z możliwości wyboru sposobu zarachowania. (tak: wyroki Sądu Najwyższego z 17.11.2016 r., IV CSK 57/16, LEX nr 2237416, i z dnia 16.01.2015 r., III CNP 1/14, niepubl.)

W ocenie Sądu meriti w niniejszej sprawie, strona powodowa podważyła wybór pozwanej dopiero w piśmie procesowym z dnia 19 maja 2022 roku – k. 180 (domagając się ekwiwalentu za 25 dni urlopu z 2020 roku i 1 dzień urlopu z 2021 roku, nie wyjaśniając jednak skąd taka zmiana stanowiska wyniknęła, co z kolei zostało wyjaśnione i uzasadnione dopiero w piśmie procesowym z dnia 2 grudnia 2022 roku – k. 211), więc po niemal roku od spełnienia świadczenia i wyboru przez pozwaną długu. Nie sposób zatem uznać, że wierzyciel zadeklarował się niezwłocznie po otrzymaniu świadczenia. W toku przesłuchania powoda ustalono dodatkowo, że wierzyciel nie wystawił również pozwanej żadnego pokwitowania w zakresie odpowiedniego zarachowania spełnionego świadczenia. Nie zostały zatem spełnione przesłanki umożliwiające powodowi jako wierzycielowi dokonania skutecznego wyboru zaliczenia długu; w konsekwencji, brak skutecznego wskazania przez dłużnika albo wierzyciela długu, który będzie podlegał umorzeniu wskutek spełnienia świadczenia, znajduje swoje rozstrzygnięcie w rozdysonowaniu tego świadczenia według reguł

wskazanych w art. 451 § 3 k.c.; zgodnie z tym przepisem, zaliczenie następuje przede wszystkim na poczet długu wymagalnego, a w razie istnienia wielu długów o takim charakterze, pierwszeństwo mają te, które są najdawniej wymagalne; przy zaistnieniu długów z tymi samymi terminami wymagalności, należałoby uznać, pomimo braku wyraźnego rozstrzygnięcia ustawowego w tym względzie, że spełnione świadczenie podlega zaliczeniu stosunkowemu na wszystkie wchodzące w rachubę długi.

Sąd a quo podkreślił, że art. 451 § 3 k.c. zachowuje wartość normatywną tylko wówczas, gdy uznamy, że zarachowanie dokonywane przez strony mieścić się będzie w odpowiednich, wskazanych wyżej, ramach czasowych; zwłaszcza brak wskazania długu przez wierzyciela w pokwitowaniu nie daje podstaw do twierdzenia, że dłużnik zachował nadal prawo zarachowania świadczenia; w takiej sytuacji należy bowiem uznać, że żadna ze stron nie skorzystała z możliwości wyboru długu, a co za tym idzie, aktualizują się reguły wynikające z art. 451 § 3 k.c.; przyjęcie odmiennego poglądu mogłoby prowadzić do powstania sytuacji, w której wierzyciel nigdy nie miałby pewności w zakresie zaliczenia świadczenia, co byłoby szczególnie uciążliwe w razie dochodzenia należności na drodze sądowej, kiedy dłużnik mógłby złożyć oświadczenie o zaliczeniu jakiegoś wcześniej spełnionego świadczenia na poczet aktualnie dochodzonego długu. (A. Rąpała [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353-534), red. M. Fras, M. Habdas, Warszawa 2018, art. 451.); mając powyższe na względzie, w przypadku braku skutecznego wyboru przez strony długu na jaki ma zostać zarachowana uiszczona przez pozwaną kwota, należałoby ją zaliczyć przede wszystkim na poczet długu najdawniej wymagalnego, tj. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2020 rok, co finalnie jest zbieżne ze stanowiskiem strony pozwanej.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystane urlop wypoczynkowy w zakresie 17 dni (26 dni pomniejszone o 1 dzień wykorzystany w naturze oraz o 8 dni wypłaconego ekwiwalentu) z 2020 roku oraz 9 dni za okres od 1 stycznia 2021 roku do 30 kwietnia 2021 roku; jednakże wobec poczynionej w toku postępowania przez stronę powodową modyfikacji dochodzonego ekwiwalentu poprzez domaganie się ostatecznie ekwiwalentu za 25 dni urlopu z 2020 roku oraz 1 dzień z 2021 roku, Sąd nie mógł zasądzić ekwiwalentu w należytym powodowi wysokości, gdyż był związany zmodyfikowanym stanowiskiem powoda w tym zakresie.

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Zasada ta dotyczy także postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17.04.2018 r., (...) PK 37/17, LEX nr 2509625.).

Na uwzględnienie zasługiwało zatem powództwo o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w kwocie 2399,44 zł, na co złożyło się 17 dni urlopu z 2020 roku ( $17 \times 133,33 \text{ zł} = 2266,61 \text{ zł}$ ) oraz 1 dzień z 2021 roku w kwocie 132,83 zł. Sąd dokonał odpowiednich przeliczeń w oparciu o przedłożone przez pozwaną zaświadczenia (k. 171-172), których powód nie kwestionował.

W pozostałym zakresie Sąd I instancji oddalił roszczenie o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jako niezajdujące oparcia w przywołanych przepisach prawa i w rezultacie niezasadne.

Podstawę prawną zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od zasądzonej kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiły przepisy art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., na podstawie których powyższe odsetki zasądzono od dnia 1 maja 2021 roku do dnia zapłaty, zgodnie z żądaniem pozwu.

Sąd meriti nie podzielił stanowiska strony pozwanej, zgodnie z którym powództwo w tym zakresie zasługiwało na oddaleniu, gdyż dochodzony ekwiwalent jako pochodna urlopu wypoczynkowego podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okres nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż miesiąc, zaś nieobecność powoda w pracy o charakterze nieusprawiedliwionym trwała dłużej niż rok; powyższe stanowisko pozwana wywodzi z

dyspozycji przepisu art. 155<sup>2</sup> § 1 pkt 6 k.p., zgodnie z którym przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy; jednakże nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika, o której mowa w przytoczonym przepisie odnosi się do sytuacji, gdy pracownika nie stawia się w pracy bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia; tymczasem powód za cały okres nieobecności legitymował się stosownymi zwolnieniami lekarskimi, czego pozwana nie kwestionowała. Ustalenie w toku tego postępowania, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego podejmował zatrudnienia na rzecz innego pracodawcy nie oznacza, że jego nieobecność w pracy u pozwanej była nieusprawiedliwiona w rozumieniu art. 155<sup>2</sup> § 1 pkt 6 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można podzielić stanowiska pozwanej, która odmówiła powodowi wypłacenia całego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazując, że czułaby się źle jakby go wypłaciła i w ten sposób zaakceptowałaby całe oszustwo powoda. Należy podkreślić, że naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych znalazło odzwierciedlenie w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i nie może być podstawą odmowy wypłaty pracownikowi należnych mu świadczeń ze stosunku pracy.

Dalej Sąd a quo wskazał, że ostatnim z dochodzonych roszczeń było żądanie zasądzenia odprawy rentowej, a zgodnie z treścią art. 921 §1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu I instancji odprawa emerytalna i rentowa ma charakter świadczenia socjalnego, jej celem jest ułatwienie pracownikowi przystosowania się do nowych warunków związanych z przejściem na emeryturę lub rentę; należność nie ma właściwości stricte wynagrodzeniowych, zaliczana jest do innych świadczeń związanych z pracą; odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Każdy pracownik powinien otrzymać ją raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. (P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 92(1)).

Z dosłownego brzmienia przepisu można wnosić, że są cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej:

- a) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. emerytury lub renty;
- b) przejście na emeryturę lub rentę;
- c) ustanie stosunku pracy oraz
- d) związek między ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę.

W ocenie Sądu Rejonowego konieczną przesłanką powstania prawa do odprawy emerytalnej/rentowej jest związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty. Związek ten może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, który występuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwała Sądu Najwyższego z 29.05.1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990/4–5, poz. 61; wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994/12, poz. 243; wyrok Sądu Najwyższego z 8.09.2015 r., I PK 297/14, LEX nr 1785693);

związek ten jest zachowany zatem także wtedy, gdy pracownik przechodzi na rentę lub emeryturę w pewnym okresie po ustaniu stosunku pracy, lecz następuje to bezpośrednio po okresie nieprzerwanego pobierania zasiłku chorobowego, zapoczątkowanego jeszcze w czasie trwania stosunku pracy. (por. uchwała Sądu Najwyższego z 7.01.2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000/24, poz. 888; uchwała Sądu Najwyższego z 29.05.1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990/4-5, poz. 61; uchwała Sądu Najwyższego z 7.01.2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000/24, poz. 888; wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2001 r., I PKN 477/00, OSNP 2003/10, poz. 241)

W ocenie Sądu meriti w przedmiotowej sprawie doszło do spełnienia wszystkich przesłanek nabycia przez powoda odprawy rentowej - pomiędzy stronami ustał stosunek pracy, powód spełnił warunki uprawniające go do renty, która została mu przyznana decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a dodatkowo pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę istnieje odpowiedni związek funkcjonalny; powód przeszedł na rentę wprawdzie w pewnym okresie po ustaniu stosunku pracy, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 30 kwietnia 2021 roku, zaś renta została przyznana powodowi od 28 października 2021 roku, to jednak zdaniem Sądu Rejonowego przyznane świadczenie rentowe jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia; zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że od 4 maja 2020 roku do 1 listopada 2022 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i w tym okresie pobierał początkowo zasiłek chorobowy, a następnie, bezpośrednio po zakończeniu okresu 182 dni pobierania zasiłku chorobowego, powód otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 2 listopada 2021 roku do 27 października 2021 roku; bezpośrednio po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, począwszy od dnia 28 października 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W konsekwencji, w świetle przytoczonych poglądów orzecznictwa, zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie zachodzi bezpośredni związek funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem przez powoda na rentę.

Zauważył, że w toku postępowania strona pozwana wskazywała na zerwanie związku zatrudnienia a uzyskaniem prawa do renty, na skutek zwolnienia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powołując się na treść wyroku z dnia 26 listopada 2013 roku w sprawie (...) PK 60/13, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że odprawa stanowi określony gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy; jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę; cytowane stanowisko Sądu Najwyższego nie znajduje oparcia w nowszym orzecznictwie; w uchwale składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 roku Sąd ten uznał bowiem, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie wyłącza samo w sobie prawa do odprawy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę oraz nie oznacza, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie zawsze taką odprawę otrzyma; pamiętać bowiem należy, że roszczenie pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków lub też w inny sposób doprowadził do powstania możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania umowy o pracę w trybie "dyscyplinarnym", będzie podlegało ocenie sądu przez pryzmat art. 8 k.p. Sądy będą zatem mogły, po przeanalizowaniu okoliczności całej sprawy, dojść do wniosku, że roszczenie pracownika narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub też zasady współżycia społecznego w świetle naruszeń jakich się dopuścił; w takiej sytuacji sądy powinny zatem oddalić roszczenie pracownika". (tak: uchwała Sądu Najwyższego (7) z 28.06.2017 r., III PZP 1/17, OSNP 2018, nr 1, poz. 1.); stanowisko wyrażone w uchwale powielone zostało w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego; w postanowieniu z dnia 8 listopada 2018 roku w sprawie o sygn. akt III PK 3/18 wskazano wprost, że nawet rozwiązanie w trybie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa do jednorazowej odprawy, która tym bardziej przysługuje w razie rezygnacji pracodawcy z możliwości zastosowania takiego represyjnego sposobu rozwiązania stosunku pracy na rzecz jego ustania na mocy porozumienia stron. (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 8.11.2018 r., III PK 3/18, LEX nr 2577377); z kolei we wcześniejszym wyroku z dnia 20 marca 2009 roku w sprawie o sygn. akt. (...) PK 238/08 Sąd Najwyższy podkreślił, że odprawa emerytalno-rentowa ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na rentę; to jest jej ratio i ten cel wyłącza możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współżycia społecznego z powołaniem się na sposób i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako jedyne elementy mające

świadczyć o nadużyciu prawa. Z założenia bowiem odprawa emerytalno-rentowa nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter kompensacyjny. (tak wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.2009 r., (...) PK 238/08, LEX nr 707872.)

Sąd Rejonowy w całości podzielił przytoczone zapatrywania Sądu Najwyższego uznając, że sam fakt rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. nie wyłącza samo w sobie prawa do odprawy w związku z przejściem pracownika na rentę; poza powyższym stwierdzeniem strona pozwana nie zaoferowała Sądowi żadnych dowodów czy choćby samych argumentów, które uzasadniałyby przyjęcie, że dochodzone roszczenie powoda narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub też zasady współżycia społecznego; z kolei Sąd, po przeanalizowaniu okoliczności sprawy, doszedł do wniosku, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 8 k.p.; podkreślić bowiem jeszcze raz wypada, że z założenia bowiem odprawa rentowa nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter wyłącznie kompensacyjny.

Reasumując Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa powoda do jednorazowej odprawy rentowej przewidzianej w art. 921 § 1 k.p., co skutkowało uwzględnieniem powództwa poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda dochodzonej kwoty 2800 zł tytułem odprawy rentowej.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd meriti zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

Sąd I instancji wskazał też, że z istoty roszczenia o odprawę emerytalną wynika, że staje się ono wymagalne w dacie „przejścia na emeryturę”; termin ten jest więc uzależniony od zaistnienia określonego zdarzenia prawnego, a nie od uzyskania o nim wiedzy przez dłużnika. (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14, LEX nr 1785693; W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013); powód przeszedł na rentę z tytułu niezdolności do pracy z dniem 28 października 2021 roku i od tej daty była wymagalna należna mu odprawa rentowa.

W konsekwencji Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty zasądzonej odprawy rentowej od dnia wskazanego przez powoda, tj. 9 stycznia 2022 roku do dnia zapłaty.

W oparciu o dyspozycję art. 355 k.p.c. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie części dochodzonego ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, tj. kwoty 1195,98 zł, tj. w zakresie, w jakim powód cofnął pozew. W ocenie tego Sądu w niniejszej sprawie cofnięcie pozwu było dopuszczalne, powyższa czynność nie była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie zmierzała również do obejścia prawa (art. 203 § 1 i 4 k.p.c.), ani nie naruszała słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.), gdyż dotyczyła świadczenia spełnionego przez pracodawcę w naturze lub poprzez wypłatę stosownej kwoty ekwiwalentu.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., które zostały stosunkowo rozdzielone pomiędzy stronami. Na koszty postępowania poniesione przez każdą ze stron złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które w zakresie roszczenia o odszkodowanie zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) oraz opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) wyniosły każdorazowo 180 zł, zaś w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – zgodnie z treścią § 2 pkt. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 obu powyższych rozporządzeń wyniosły każdorazowo 675 zł. W myśl § 19 powołanych rozporządzeń przy obliczaniu kosztów zastępstwa procesowego Sąd nie brał pod uwagę, tj. modyfikacji powództwa w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odprawy rentowej.

Sąd meriti nie uwzględnił wniosku strony powodowej o zasądzenie na jej rzecz kosztów stosownie do wartości przedmiotu sporu określonej w pozwie, podnosząc, że wartość przedmiotu sporu została przez powoda nieprawidłowo oznaczona w pozwie; przepis art. 231 k.p.c. ma bowiem zastosowanie do spraw o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy, jednak w przypadku rozwiązania stosunku pracy dotyczy to roszczenia o przywrócenie do pracy; natomiast powód od samego początku dochodził odszkodowania, a zatem to ta kwota wraz z dochodzoną w pozwie kwotą ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiłaby prawidłową wartość przedmiotu sporu w tej sprawie; niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, że orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd kierował się zasadą prawną ugruntowaną na podstawie uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku (I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268), zgodnie z którą stawka wynagrodzenia określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. (i odpowiednio - art. 45 § 1 k.p.); stawka wynagrodzenia stanowi w tym wypadku kwotę stałą, niezależną od wartości przedmiotu sporu, dlatego odpowiednia część wartości przedmiotu sporu wskazana w pozwie, a odpowiadająca roszczeniu dotyczącego rozwiązania stosunku pracy nie została oddzielnie uwzględniona; w rezultacie dla drugiego dochodzonego w pozwie roszczenia pieniężnego Sąd uwzględnił kwotę tego roszczenia.

W rozliczeniu kosztów procesu Sąd Rejonowy uwzględnił również wydatki w postaci poniesionych przez stronę powodową kosztów transkrypcji w kwocie 492 zł. Suma kosztów procesu wyniosła zatem 2202 zł (2 x 180 zł + 2 x 675 zł + 492 zł) - powód wygrał w 92% (taką wartość stanowi suma zasądzonych roszczeń w wysokości 13 599,44 zł oraz kwoty 1062,62 zł tytułem uznanej części powództwa, w stosunku do roszczenia głównego o zasądzenie 15 867,60 zł); w konsekwencji pozwana jako strona w znacznej części przegrywająca postępowanie powinna ponieść 92% wszystkich kosztów procesu, tj. 2025,84 zł.; powyższa kwota pomniejszona o koszty poniesione przez samą pozwaną (180 zł + 675 zł) stanowi kwotę 1170,84 zł, którą należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (art. 98 § 11 k.p.c.).

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 k.p.c., przy uwzględnieniu wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, czyli w części obciążającej stronę pozwaną.

Sąd ten nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Pozwana reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika złożyła apelację od powyższego orzeczenia zaskarżając je w części - w zakresie punktów: la, lc i 4, 5 wyroku.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

- art. 52 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że termin 1 miesiąca na rozwiązanie umowy o pracę rozpoczął bieg z dniem zapoznania się przez pozwaną z pierwszym raportem z obserwacji powoda, sporządzonym przez detektywa (...), a oświadczenie złożone przez pozwaną w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2021 roku zostało złożone po terminie,

- art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ustanie stosunku pracy powoda łączącego go z pozwaną nastąpiło w związku z przejściem na rentę, podczas gdy nawiązanie faktycznego stosunku pracy z innym podmiotem powinno zostać uznane za zerwanie funkcjonalnej więzi pomiędzy ustaniem stosunku pracy u pozwanej a uzyskaniem prawa do renty,

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie, w sytuacji ustalenia rażącego naruszenia przez powoda norm prawnych (art. 211 pkt 5 k.p.) i obowiązków pracowniczych .



W związku z powyższym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w punktach 1 a, c sentencji i oddalenie powództwa w tym zakresie oraz zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu poniesionych kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji w całości jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego ustalonych wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego - Sąd Rejonowy, przy prawidłowo poczynionych ustaleniach, jak słusznie wskazuje skarżący, dokonał błędnej wykładni przepisów art. 52 § 2 k.p. i art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

Na wstępie wskazać należy, stanowisko powoda prezentowane na etapie apelacji, które konsekwentnie utrzymuje, iż nie naruszył on w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych - nie mogło być prezentowane w ramach wniesionej apelacji z uwagi na brak gravamen - brak podstaw do uznania go za uzasadnione.

Wskazać w związku z tym należy, że Sąd Rejonowy w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału ocenionego logicznie i zgodnie z regułami art. 233 k.p.c. uznał, iż w okresie zwolnień lekarskich powód, z naruszeniem interesów pracodawcy, podjął wykonywanie pracy u innego pracodawcy. M. B. racjonalnie i logicznie nie wytłumaczył swej stałej i systematycznej obecności w konkurencyjnym zakładzie pacy (...), nie ulega zaś żadnej wątpliwości, że pracodawca ma rzeczywisty interes w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę.

Tym samym uznać należy, że pracownik, podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoim obowiązkami (tak m.in. w wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (wyrok Sądu z dnia 16 marca 2017 r. (...) PK 14/16)

W tym katalogu mieści się w szczególności wykonywanie pracy na rzecz podmiotów trzecich w okresie zwolnienia lekarskiego. W wyroku z 16 listopada 2000 r. (I PKN 44/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy; przejawem troski pracownika, niezdolnego do pracy wskutek choroby, o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (art. 211 pkt 5 w zw. z art. 100 § 2 pkt 3 KP).

Wobec tego powyżej zgłaszana okoliczność w żaden sposób nie może wpłynąć na kształt ostatecznego rozstrzygnięcia.

S. zaś w przedmiocie zarzutów apelacyjnych wskazać należy, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 roku, I PK 44/09, wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2008 roku, I PK 32/08).

Uzyskanie wiadomości oznacza informację na tyle sprawdzoną, że pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę może podjąć działania sprawdzające celem uzyskania informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. (por. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018r., (...) PK 233/17)

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna. (por. wyrok SN z dnia 10 maja 2018 r., I PK 76/17)

Dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd rozpoznający sprawę, po pierwsze, powinien przesądzić, czy „okoliczności” uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy (probierzem jest łączne odzwierciedlenie bezprawności zachowania pracownika, jego winy umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy), po trzecie, w wypadku gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał (gdyż nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione), sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu. (por. wyrok SN z dnia 7 czerwca 2017 r. I PK 183/16).

Akcentowanym przy tym jest, że zachowanie o charakterze ciągłym składa się z jednorodnych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu; wtakim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (por. wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2016 r., (...) PK 64/15).

Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (por. wyroki SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, postanowienie SN z dnia 20 marca 2008 r., (...) PK 332/07).

Innym uproszczeniem jest tak zwany czyn ciągły (stan trwały). Dotyczy on sytuacji, gdy zachowanie pracownika polega na permanentnym zaniechaniu wykonania obowiązku. W wyroku z dnia 22 stycznia 2001 r. (I PKN 700/00) do takich sytuacji zaliczono przetrzymywanie przez pracownika sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy. Analogicznie argumentowano w przypadku niewykonania polecenia służbowego, polegającego na powstrzymaniu się od świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10), zaś w wyroku z dnia 27 stycznia 2012 r. (...) PK 113/11 Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie przez powoda polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów, to niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg najwcześniej od ustania tego stanu rzeczy (por. wyrok SN z dnia 26 lipca 2016 r., (...) PK 196/15). Jeśli pracownik kilkakrotnie odmawia wykonania polecenia, termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie od ostatniej odmowy (por. wyrok SN z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93).

W razie wystąpienia "okoliczności" (w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (w tym obejmującej przeprowadzenie wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych. Rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Zatem, pracodawca ma mieć rozeznanie, co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi

podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. Szczególne znaczenie posiada aspekt zawinienia. Pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien mieć przekonanie, że pracownik działał umyślnie albo rażąco niedbale. (por. postanowienie SN z dnia 15 lutego 2018 r., I PK 89/17)

Jednocześnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2016 r. ((...) PK 196/15) wskazano nawet, iż przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego polegającego na prowadzeniu zakazanej w umowie działalności konkurencyjnej nie rozpoczyna biegu miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę określony w art. 52 § 2 k.p. Termin ten rozpoczyna bieg z chwilą ustania stanu naruszenia - zaprzestania prowadzenia konkurencyjnej działalności przez pracownika. Wcześniejsze tolerowanie ciągłego naruszenia przepisów prawa lub umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może zasadniczo wpływać na ocenę dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę.

Rozważania te potwierdzają tezę, że w przypadku ciągłych lub trwałych naruszeń obowiązków ustalenie początku miesięcznego okresu na rozwiązanie umowy o pracę nie zawsze jest proste. Konieczne jest bowiem uwzględnienie wielu zmiennych, które wpływają na ostateczny werdykt. Niemniej jednak w kontekście powołanych orzeczeń należy postawić tezę także w nich akcentowaną, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku skłania jednak do stwierdzenia, że nie uwzględniono wszystkich wyżej wymienionych istotnych czynników, a co za tym idzie ocena dokonana przez Sąd I instancji w tym zakresie jest błędna.

Sąd Rejonowy uznał, że długotrwałe wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody i wiedzy pracodawcy stanowi niewątpliwie zachowanie o charakterze ciągłym (jednak nie jest czynem ciągłym).

Ustalenia Sądu Rejonowego prawidłowo poczynione w niniejszej sprawie wykazują, że w celu zweryfikowania uzyskiwanych informacji pozwana zwróciła się do detektywa pod koniec grudnia 2020 roku, w styczniu 2021 roku rozpoczęto działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji, pierwotnie podjęte działania detektywa zakończyły się w dniu 5 marca 2021 roku i w tym dniu pozwana otrzymała od niego raport.

Na tej podstawie Sąd I instancji uznał, że w dniu 5 marca 2021 roku pozwana wiedziała, że powód podjął pracę w okresie zwolnienia chorobowego oraz iż podjął zatrudnienie w konkurencyjnym podmiocie. W konsekwencji ocenił, że to właśnie w dacie 5 marca 2021 roku rozpoczął bieg termin z art. 52 § 2 k.p., który upłynął w dniu 5 kwietnia 2021 roku, tymczasem pozwana przedstawiła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (powód odmówił jego podpisania) dopiero w dniu 30 kwietnia 2021 roku, a zatem po terminie, mimo że dokument był datowany na 2 kwietnia 2021 roku.

Dochodząc do tych konkluzji Sąd Rejonowy pominął, że obserwacja detektywa została powtórzona na prośbę pozwanej po jej chorobie, w dniu 29 kwietnia 2021 roku. Pozwana chciała mieć bowiem pewność, że naruszenie po stronie pracownika będące podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy nadal trwa. Strona powodowa okoliczności tej – pomimo próby (patrz pismo z dnia 17 maja 2022 roku) skutecznie nie podważyła.

Jakkolwiek rozpoczęcie miesięcznego terminu przy zdarzeniach ciągłych lub trwałych nie ulega rozdrobnieniu - nie jest bowiem tak, że dzień pozyskania wiedzy o niektórych aspektach zachowania pracownika wyznacza początek terminu w stosunku do tego wycinka rzeczywistości, to jednak skoro jednorodność składników prowadzi do łącznego postrzegania poszczególnych czynów (czy też stałość zaniechania cementuje naruszenie obowiązków), to z perspektywy art. 52 § 2 k.p. przedmiotem uzyskania przez pracodawcę wiadomości jest zjawisko rozumiane jako całość.

W przypadku pozwanej, co było ponoszone, wiedzę w przedmiocie podjęcia i dalszego świadczenia pracy przez powoda na rzecz podmiotu konkurencyjnego, co poczytywała jako trwające ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, potwierdziła ostatecznie dopiero po ponownej obserwacji detektywa w dniu 29 kwietnia 2021 r.

Istotnie – co wynika z materiału dowodowego – pozwana pierwotnie chciała rozwiązać stosunek pracy z tych przyczyn już 2 kwietnia 2021 roku, jednakże na przeszkodzie stanęła jej choroba. Wówczas to, chcąc upewnić się co do trwania naruszeń i ewentualnej zasadności swego stanowiska zleciła wspomnianą kolejną obserwację i po niej zyskała aktualną i pełną wiedzę co do ich dalszego bytu.

Nie można więc uznać, jak przyjął to Sąd I instancji, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia w dniu 30 kwietnia 2021 r. miało w tej sytuacji miejsce z naruszeniem terminu art. 52 § 2 k.p.

Ponadto, co znamienne, wskazany termin na rozwiązanie umowy o pracę ma charakter porządkujący stosunki prawne, ochronny, ma zapobiegać pozostawianiu pracownika, który dopuścił się naruszeń w niepewności co do swojego statutu w pracy przez niedookreślony czas. Jednakże nie sposób dojść do przekonania, iż wskazany termin miesięczny ma chronić pracownika, który zaniedbał w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków nie zaniechał i nadal świadomie się ich dopuszcza.

Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że skoro czyn pracownika mający taką właśnie rangę jest permanentny, ciągły, ustawiczny, trwający niezmiennie przez dłuższy czas, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie osobno w stosunku do każdego dnia, w którym ostatecznie stan naruszenia się utrzymywał (tak też SN w wyroku z 2 lutego 2022 r., I PK 112/10 i z 22 listopada 2001, I PKN 700/00)

Zasadnym jest także apelacyjny zarzut naruszenia przepisu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ustanie stosunku pracy powoda łączącego go z pozwaną nastąpiło w związku z przejściem na rentę, podczas gdy nawiązanie faktycznego stosunku pracy z innym podmiotem powinno zostać uznane za zerwanie funkcjonalnej więzi pomiędzy ustaniem stosunku pracy u pozwanej a uzyskaniem prawa do renty,

Zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W kontekście wskazanego przepisu przesłankami nabycia prawa do odprawy rentowej są: rozwiązanie stosunku pracy, przyznanie prawa do renty i związek funkcjonalny między nimi. (por. wyrok SN z dnia 25 maja 2016 r., (...) PK 130/15)

Generalnie prawo do odprawy rentowej uwarunkowane związkiem ustania stosunku pracy i przejścia na rentę nie jest uzależnione od sposobu rozwiązania stosunku pracy. Nie zależy też od rodzaju umowy (na czas nieokreślony czy na czas określony). (por. wyrok SN z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14)

Mając na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. (...) PK 238/08) Sąd Rejonowy stanął przy tym na stanowisku iż odprawa ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na rentę. To ratio wyłącza zaś możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współzycia społecznego z powołaniem się na sposób i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako jedyne elementy mające świadczyć o nadużyciu prawa. Z założenia odprawa emerytalno-rentowa bowiem nie spełnia funkcji wychowawczej, lecz ma charakter kompensacyjny.

Przy czym powołując się na najnowsze orzecznictwo (uchwałę SN z 28 czerwca 2017r. III PZP 1/17 i postanowienie SN z dnia 8 listopada 2018r., (...) PK 3/2018) wskazywał też, że Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość przyznania odprawy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę nawet w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego. Podkreślał jednak, że roszczenie pracownika który dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków lub też w inny sposób doprowadził do powstania możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym będzie podlegało ocenie Sądu przez pryzmat art. 8 k.p. Nie wyłącza więc oceny, że sądy

będą zatem mogły po przeanalizowaniu okoliczności całej sprawy dojść do wniosku, że roszczenie pracownika narusza społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa bądź też zasady współzycia społecznego w świetle naruszeń jakich się dopuścił.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z oceną Sądu I instancji, że pozwana na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zaoferowała żadnych dowodów czy choćby samych argumentów, które uzasadniałyby przyjęcie, że dochodzone roszczenie powoda narusza społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa czy też zasady współzycia społecznego.

Znamiennym jest, że pozwana konsekwentnie wskazywała nie tylko na rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym, ale i leżące u podstaw tego zwolnienia podjęcie przez niego pracy dla innego podmiotu w okresie zwolnienia lekarskiego, które w świetle okoliczności sprawy, bezsprzecznie miało miejsce.

Tym samym, argumentem jaki podnosiła strona, a jaki miał przemawiać za oddaleniem roszczenia powoda o odprawę rentową, było nie tyle samo rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p., lecz brak związku funkcjonalnego między rozwiązaniem stosunku pracy z pozwaną a nabyciem prawa do renty, gdyż powód w międzyczasie świadczył pracę u innego pracodawcy. Przyznanie świadczenia rentowego nie było zatem konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustnie zatrudnienia z pozwaną, lecz nakładało się na nie faktyczne wykonywanie przez powoda w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, pracy na rzecz innego pracodawcy.

Nie należy pomijać w kontekście art. 8 k.p., że powód wykonywał pracę w okresie zwolnień lekarskich, świadczenia rehabilitacyjnego, a więc działał nie tylko wbrew zasadom współzycia społecznego - nielojalnie względem pracodawcy, ale i sprzecznie z prawem wyłudając świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych, co nie zasługuje na ochronę prawną.

Norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art.8 k.p. upoważnia zatem Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Zdaniem Sądu nawet uwzględniając kompensacyjny charakter odprawy zachowanie powoda, który w okresie pandemii, przy brakach kadrowych pozwanej w sposób oczywisty nadużywał udzielonych mu zwolnień świadcząc pracę u innego podmiotu nie może być pomijane. Powód powołując się na stosunek pracy, który utracił z uwagi na ciężkie naruszenie przez siebie obowiązków pracowniczych i którego mimo możliwości podjęcia pracy nie realizował, chce go wykorzystać dla otrzymania świadczeń związanych z utratą możliwości zarobkowania, mających ułatwić pracownikowi przystosowanie się do nowych warunków związanych z przejściem na rentę, co należy poczytywać jako naruszające elementarne zasady sprawiedliwości. Z tych też względów zaskarżone orzeczenie także w tym zakresie nie mogło się ostać.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w zakresie zaskarżonych rozstrzygnięć.

O kosztach za I instancję orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., które zostały stosunkowo rozdzielone pomiędzy stronami. Na koszty postępowania poniesione przez każdą ze stron złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które w zakresie roszczenia o odszkodowanie zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) oraz opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) wyniosły każdorazowo 180 zł, zaś w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – zgodnie z treścią § 2 pkt. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 obu powyższych rozporządzeń wyniosły każdorazowo 675 zł. W myśl § 19 powołanych rozporządzeń przy obliczaniu kosztów zastępstwa procesowego Sąd nie brał pod uwagę, tj. modyfikacji powództwa w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odprawy rentowej.

W rozliczeniu kosztów procesu Sąd uwzględnił również wydatki w postaci poniesionych przez powoda kosztów transkrypcji w kwocie 492 zł. Sumą kosztów procesu wyniosła zatem 2202 zł (2 x 180 zł + 2 x 675 zł + 492 zł).

Powód wygrał sprawę w 22% (taką wartość stanowi suma zasądzonych roszczeń w wysokości 2 399,44 zł oraz kwoty 1062,62 zł tytułem uznanej części powództwa, w stosunku do roszczenia głównego o zasądzenie 15 867,60 zł).

W konsekwencji pozwana jako strona przegrywająca postępowanie jedynie w części powinna ponieść 22% wszystkich kosztów procesu, tj. 484,44 zł. Koszty poniesione przez samą pozwaną wyniosły 855 zł (180 zł + 675 zł = 855). Wobec tego należał jej się zwrot różnicy od powoda w kwocie 370,56 zł, którą należało zasądzić na jej rzecz.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 k.p.c., przy uwzględnieniu wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 175 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, czyli w części obciążającej stronę pozwaną.

O kosztach za (...) instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie mając na uwadze wynik procesu, charakter i wartość spornych na etapie apelacji roszczeń (120 zł koszty apelacyjne w związku z roszczeniem o odszkodowanie i 337,50 zł w związku z roszczeniem o odprawę rentową) oraz fakt poniesienia przez pozwaną opłaty od apelacji w kwocie 30 zł.

SSO Jacek Chrostek SSO Paulina Kuźma SSO Anna Przybylska

J.L.