

UZASADNIENIE

B. K. (1) wystąpiła przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w M. z pozwem, w którym wniosła o zasądzenie kwoty 18.474,24 złote tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Powódka wskazała, iż pozwany oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożył po upływie trzydziestodniowego terminu od momentu dowiedzenia się o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Ponadto powódka wskazała, iż pozwany oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie złożył w formie pisemnej oraz, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione.

Pozwany (...) Ośrodek (...) w M. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w formie pisemnej jak również, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. K. (1) była zatrudniona w (...) Ośrodku (...) w M. od dnia 02 listopada 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty do sekretariatu, kadr i płac.

W dniu 15 grudnia 2017 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując odmowę udostępnienia osobom upoważnionym przez Burmistrza M. do kontroli gospodarki finansowej instytucji, wglądu w część dokumentacji finansowej (...) Ośrodka (...) i uniemożliwienia dokonania rzetelnej oceny tej instytucji w ramach sprawowanego nadzoru.

Wynagrodzenie powódki składało się z następujących składników: wynagrodzenie zasadnicze – 4.528 złotych, dodatek stażowy – 15% - 679,20 złotych, dodatek funkcyjny – 30 % płacy zasadniczej – 1.358,40 złotych, łącznie 6.565,60 złotych.

Dowód: akta osobowe.

W miesiącu wrześniu 2017 roku w (...) Ośrodku (...) była przeprowadzana na zlecenie Burmistrza M. kontrola.

W czasie kontroli w dniu 21 września 2017 roku zespół kontrolujący zwrócił się o udostępnienie zanonimizowanych akt osobowych i dokumentów potwierdzających naliczenie wynagrodzeń dla osób zatrudnionych na stanowiskach: bibliotekarz, główny specjalista do spraw kadr i płac, kasjer, główny specjalista do spraw administracyjno – gospodarczych, kierownik techniczno – administracyjny, bileter, instruktor do spraw plastyki.

W tym okresie dyrektor (...) Ośrodka (...), był nieobecny w pracy z powodu choroby. A. S. (1) w dniu 21 września 2017 roku zastępowała powódka B. K. (1). Powódka po otrzymaniu pisma zawierającego wnioski o udostępnienie dokumentów, skontaktowała się z A. S. (1) i poinformowała, że wcześniej udzielenia tych informacji odmówiła A. J. (1). W czasie rozmowy z dyrektorem powódka ustaliła, że możliwym jest przekazanie danych jedynie stanowiskami, które powielają się i nie można w związku z tym utożsamić wynagrodzenia z konkretną osobą, a nadto, że istnieje możliwość wskazania płac poprzez wskazanie działów. Po przeprowadzonej rozmowie powódka w piśmie z dnia 21 września 2017 roku poinformowała K. S., członka zespołu kontrolującego, iż udostępnione zostaną dokumenty dotyczące zatrudnienia i wynagrodzenia na stanowisku bibliotekarz oraz, że nie zostaną udostępnione dane osobowe i dokumenty potwierdzające naliczenie wynagrodzenia na pozostałych stanowiskach.

A. S. (1) w dniu 28 września 2017 roku, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego dowiedział się o odmowie udostępnienia zespołowi kontrolnemu dokumentów wymienionych w piśmie z dnia 21 września 2017 roku. A. S. (1) w piśmie z dnia 12 października 2017 roku potwierdził dokonane w czasie kontroli czynności przez osoby je zastępujące.

A. S. (1) stanowisko dyrektora (...) Ośrodka (...) pełnił do dnia 11 grudnia 2017 roku. Od dnia 13 grudnia 2017 roku obowiązki Dyrektora (...) Ośrodka (...) pełniła E. L..

W dniu 15 grudnia 2017 roku powódka przyszła do K. B. (1) i stwierdziła, że źle się czuje i że idzie do domu. Wówczas K. B. (1) poszła z powódką schodami na dół. Po drodze w czasie schodzenia schodami powódka spotkała dyrektora E. L., która powiedział do powódki, aby wróciła na chwilę do pokoju. Powódka odmówiła i zaczęła schodzić dalej. Wówczas E. L. oświadczyła powódce, że rozwiązuje z nią umowę o pracę. Dyrektor nie zdążyła przekazać powódce, że chce przekazać powódce pismo. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dyrektor miała w torbie jaką miała przy sobie.

Powódka w okresie zatrudnienia otrzymywała nagrody w najwyższej wysokości. Nagrody były przyznawane przez A. S. (1).

Dowód: zarządzenie numer (...) k. 25;

zarządzenie numer (...) k. 31 – 32;

pismo z dnia 18 września 2017 roku k. 34;

pisma z dnia 21 września 2017 roku k. 35 – 36;

pismo z dnia 12 października 2017 roku k. 38 – 40;

zarządzenia w sprawie przyznania nagród k. 90 – 127;

zarządzenie numer (...) z załącznikiem k. 151 – 153;

zeznania K. B. k. 60 – 61;

zeznania A. J. k. 61;

zeznania A. S. k. 62 – 63;

zeznania K. A. – S. k. 128 – 129;

zeznania M. M. k. 131 – 132;

zeznania T. D. k. 132;

zeznania B. K. k. 132 – 134;

zeznania E. I. – L. k. 134;

zeznania R. P. k. 159 – 160.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 30 § 3 KP oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Z kolei zgodnie z art. 61 § 1 KC oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 KC w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę

składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 8 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196).

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, iż W dniu 15 grudnia 2017 roku powódka przysłała do K. B. (1) i stwierdziła, że źle się czuje i że idzie do domu. Wówczas K. B. (1) poszła z powódką schodami na dół. Po drodze w czasie schodzenia schodami powódka spotkała dyrektora E. L., która powiedział do powódki, aby wróciła na chwilę do pokoju. Powódka odmówiła i zaczęła schodzić dalej. Wówczas E. L. oświadczyła powódce, że rozwiązuje z nią umowę o pracę. Dyrektor nie zdążyła przekazać powódce, że chce przekazać jej pismo. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dyrektor miała w torbie jaką miała przy sobie.

Powyższe Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki, świadka K. B. (1) oraz dyrektora pozwanego E. L.. Zeznania w/w osób w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 15 grudnia 2017 roku są spójne, wzajemnie się uzupełniają, skutkiem czego pozwalają na ustalenie przebiegu składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd powyższe zeznania w tym zakresie uznał za wiarygodne. Jednakże zeznania dyrektora pozwanego w części, w której wskazał, iż oświadcza, że rozwiązuje umowę o pracę, jednocześnie zaczęła wyciągać z torebki pismo zawierające oświadczenie w tym zakresie, Sąd uznał za niewiarygodne, albowiem zeznania te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Zaś świadek K. B. (1) zeznał, iż dyrektor nie zdążyła przekazać powódce, iż chce jej wręczyć pismo.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pozwany złożył powódce w dniu 15 grudnia 2017 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednakże nastąpiło to bez zachowania formy pisemnej. Powódka, świadek zgodnie zeznały, iż dyrektor pozwanego w czasie spotkania z powódką na schodach oświadczył, iż rozwiązuje z nią umowę o pracę. Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach E. L., która zeznała, iż powiedziała powódce, że zwalnia ją dyscyplinarnie z pracy. Powyższego nie zmienia okoliczność, iż dyrektor w czasie tej rozmowy posiadał pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu, aby przyjąć, iż powódka mogła zapoznać się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, musiałaby posiadać wiedzę, iż w czasie rozmowy z dyrektorem, ten ostatni pismo to posiada. Nadto dyrektor powinien to pismo powódce przedstawić do zapoznania, stwarzając tym samym powódce możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w formie pisemnej. Dopiero w takich okolicznościach, gdyby powódka nie zapoznała się z pismem zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, mając ku temu faktyczną możliwość, można by było przyjąć, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało jej skutecznie doręczone.

Reasumując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż pozwany dokonując rozwiązania z powódką umowy o pracę naruszył art. 30 § 3 KP.

Zgodnie z art. 52 § 2 KP 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.

Z punktu widzenia powyższego unormowania są istotne trzy elementy: powstanie określonego zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powzięcie przez pracodawcę wiadomości o tym zdarzeniu oraz czas dokonania rozwiązania umowy nie dłuższy niż miesiąc od powzięcia tej wiadomości. Gdy chodzi o osobę pracodawcy, to nie może nim być każdy kolejny pracodawca bądź każda nowa osoba lub organ uprawniony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 KP), który dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Może to być jedynie ten "pracodawca" (w rozumieniu art. 3¹ § 1 KP), który dowiedział się o niej pierwszy. Dla niego też otwiera się termin miesięczny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, który nie powtarza się, gdyby ów pierwszy "pracodawca" nie rozwiązał umowy w tym trybie (nie zdążył lub zrezygnował). Termin przewidziany w art. 52 § 2 KP nie jest bowiem kilkakrotny, lecz jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy przez pierwszego "pracodawcę", który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. Natomiast zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.12.1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300). Powyższy pogląd Sąd Najwyższy podtrzymał w wyroku z dnia z dnia 12 kwietnia 2018 r. w sprawie II PK 21/17, w którym wskazał, iż „Zmiana osoby przełożonej lub w kierownictwie pracodawcy nie ma wpływu na początek ani na bieg terminu z art. 52 § 2 KP. Pracownik pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym w określonej relacji prawnej (stosunku prawnym), którego treść wyznacza między innymi art. 52 § 2 KP. Decyduje więc to, czy w określonym czasie pracodawca uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie to, że doszło do zmiany podmiotu, działającego w imieniu i reprezentującego pracodawcę. Wówczas nieuprawniony prymat miałyby kwestie faktyczne, a nie regulacja z art. 52 § 2 KP. Nie bez znaczenia dla tej wykładni jest punkt wyjścia, czyli treść przyczyny podanej w piśmie rozwiązującym umowę”.

Powódka B. K. (1) była pracownikiem (...) Ośrodka (...). Do dnia 11 grudnia 2017 roku jego dyrektorem był A. S. (1). Dla określenia czy został dochowany miesięczny termin określony w art. 52 § 2 KP koniecznym jest kiedy A. S. (1) dowiedział się o przyczynie rozwiązania umowy o pracę.

Przesłuchany w sprawie A. S. (1) wskazał, iż w dniu 28 września 2017 roku, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego dowiedział się o odmowie udostępnienia zespołowi kontrolnemu dokumentów wymienionych w piśmie z dnia 21 września 2017 roku. Następnie A. S. (1) w piśmie z dnia 12 października 2017 roku potwierdził dokonane w czasie kontroli czynności przez osoby je zastępujące. Tak, więc, w ocenie Sądu najpóźniejszą datą w jakiej niewątpliwie A. S. (1) miał wiedzę o odmowie udostępnienia przez powódkę dokumentów był dzień 12 października 2017 roku. Choć ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż ta wiedzę mógł mieć wcześniej – w dniu 21 września 2017 roku w czasie prowadzenia rozmowy z powódką w przedmiocie wniosku zespołu kontrolującego o udostępnienie zanonimizowanych akt osobowych i dokumentów potwierdzających naliczenie wynagrodzeń dla osób zatrudnionych na stanowiskach: bibliotekarz, główny specjalista do spraw kadr i płac, kasjer, główny specjalista do spraw administracyjno – gospodarczych, kierownik techniczno – administracyjny, bileter, instruktor do spraw plastyki, czy też w dniu 28 września 2017 roku po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

Przyjmując najpóźniejszy termin dowiedzenia się przez A. S. (1) o odmowie udostępnienia zespołowi kontrolnemu żądanych dokumentów to jest dzień 12 października 2017 roku, termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu tej przyczyny upływał w dniu 12 listopada 2017 roku. Natomiast złożenie oświadczenia w dniu 15 grudnia 2017 roku nastąpiła ze znacznym przekroczeniem tego terminu. Powyższej oceny nie zmienia fakt, iż w dniu 13 grudnia 2017 roku doszło do zmiany osoby na stanowisku dyrektora pozwanego, albowiem okoliczność ta, jak już wyżej wskazano, nie ma wpływu na rozpoczęcie biegu terminu określonego w art. 52 § 2 KP.

Okoliczności dotyczące terminu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, daty zmiany dyrektora pozwanego jak i nie udostępnienia przez powódkę komisji żądanych przez nią dokumentów były pomiędzy stronami niesporne. Okoliczności te znajdują potwierdzenie w dowodach zgromadzonych w toku postępowania w przedmiotowej sprawie w postaci dokumentów oraz zeznań świadków K. B., A. J., A. S., K. A. – S., M. M., T. D., R. P.. Sąd dowody te uznał za wiarygodne

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 KP 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. Z kolei zgodnie z art. 58 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze okres zatrudnienia powódki, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Należne powódce odszkodowanie stanowi równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Wynagrodzenie powódki składało się z następujących składników: wynagrodzenie zasadnicze – 4.528 złotych, dodatek stażowy – 15% - 679,20 złotych, dodatek funkcyjny – 30 % płacy zasadniczej – 1.358,40 złotych, łącznie 6.565,60

złotych. Należne powódce odszkodowanie wynosi 19.696,80 złotych. Powódka dochodziła kwoty 18.474,24 złote. Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki, mając na uwadze, iż Sąd nie może wyrokować ponad żądanie zgłoszone w pozwie. Powódka wносиła o zasądzenie w/w kwoty wraz z odsetkami od dnia 16 grudnia 2017 roku. W tym zakresie Sąd uznał żądanie częściowo za nieuzasadnione. Sąd w tym zakresie podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 marca 2003 r. w sprawie III PZP 3/03, w której wskazał, iż: „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

Zgodnie z art. 481 § KC jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Oznacza to, że odsetki należą się wierzycielowi za opóźnienie płatności świadczenia pieniężnego, po to zaś, by mówić o opóźnieniu, konieczne jest ustalenie terminu spełnienia świadczenia, czyli terminu płatności określonej sumy pieniężnej, jeżeli zobowiązanie jest zobowiązaniem pieniężnym.

W myśl art. 455 KC, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przytoczonego przepisu wynika więc, że termin wykonania zobowiązania może być nieokreślony (zobowiązanie bezterminowe) lub określony ściśle, np. datą lub zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości (zobowiązanie terminowe). W tym wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron; ponadto termin spełnienia świadczenia może wynikać z właściwości rzeczy. Natomiast w wypadku zobowiązania bezterminowego datę spełnienia świadczenia określa wezwanie wierzyciela. Z art. 455 k.c. in fine wyraźnie bowiem wynika, że dłużnik jest obowiązany spełnić świadczenie niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela do jego wykonania. Z tą też chwilą zobowiązanie dotychczas bezterminowe przekształca się w zobowiązanie terminowe, a na dłużniku spoczywa obowiązek niezwłocznego spełnienia świadczenia. Niezwłoczne spełnienie świadczenia polega na spełnieniu go bez nieuzasadnionej zwłoki, o tym zaś rozstrzygają okoliczności konkretnego wypadku, oceniane zgodnie z regułami zawartymi w art. 354 k.c., ustalającymi sposób wykonania zobowiązania uwzględniający treść zobowiązania, jego cel społeczno-gospodarczy oraz zasady współżycia społecznego, a także ustalone zwyczaje.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że wezwanie wierzyciela jest jednostronnym oświadczeniem woli o charakterze prawno-kształtującym, skierowanym do dłużnika, w którym wierzyciel wzywa go do spełnienia świadczenia. Przepis art. 455 k.p.c. nie określa jednak ani formy, ani postaci tego wezwania. W związku z tym należy uznać, że może być ono dokonane w dowolny sposób, byleby tylko wynikała z niego wola wierzyciela otrzymania od dłużnika należnego świadczenia. Z tego względu rolę wezwania do wykonania zobowiązania w rozumieniu wskazanego przepisu spełnia wezwanie do zapłaty zawarte np. w fakturze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., III CZP 56/92, OSNCP 1992 nr 12, poz. 219), a także doręczenie pozwanemu odpisu pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1980 r., II CR 131/80, OSNCP 1980 nr 11, poz. 223). W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 KC zapłatę odsetek.

W przedmiotowej sprawie pozwany odpis pozwu odebrał w dniu 24 stycznia 2018 roku (k. 18 akt), należne powódce odsetki powinny być liczone od dnia 25 stycznia 2018 roku. Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił roszczenie o odsetki za okres przypadający przed dniem 25 stycznia 2018 roku do dnia wskazanego w pozwie to jest 16 grudnia 2017 roku.

Pozwany w toku procesu wskazywał, iż roszczenie powódki jest sprzeczne z art. 8 KP. Pozwany w toku procesu wskazywał, iż to wskutek nie podjęcia przez A. S. (1) decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką upłynął jemu termin do dokonania tej czynności. Zdaniem pozwanego to zaś było spowodowane relacjami osobistymi pomiędzy powódką a A. S. (1), na co miał wskazywać fakt otrzymywania wysokich nagród, najwyższych z pośród pracowników zatrudnionych u pozwanego. Nagród przyznawanych przez A. S. (1). Zgodnie z art. 8 KP nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zgodnie z art. 8 KP działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie stanowi wykonywania

prawa i nie przysługuje mu ochrona. Zasady współzycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Zauważyć należy, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość oddalenia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia pracownika o odszkodowanie z powodu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Sąd Najwyższy uznawał, że takie rozstrzygnięcie może mieć miejsce wówczas, gdy pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych albo przepisów prawa. W tej kwestii orzecznictwo jest utrwalone i jednolite. Tytułem przykładu można wymienić wyroki: z 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06 OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90) i z 8 stycznia 2008 r. (II PK 112/07, LEX nr 448139), wyrok z 4 kwietnia 2012 r. I PK 123/11, LEX nr 1227961). Należy podkreślić, iż wzmiankowane zasady służą jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego. Jako, że każdorazowe zastosowanie klauzul generalnych, w tym zasad współzycia społecznego, w sposób może naruszyć pewność obrotu prawnego, zastosowanie ich winno ograniczać się tylko do wyjątkowych i szczególnie uzasadnionych przypadków. W ocenie Sądu taki przypadek nie zaistniał w przedmiotowej sprawie.

Powódce zarzucono odmowę udostępnienia osobom upoważnionym przez Burmistrza M. do kontroli gospodarki finansowej instytucji, wglądu w część dokumentacji finansowej (...) Ośrodka (...) i uniemożliwienia dokonania rzetelnej oceny tej instytucji w ramach sprawowanego nadzoru. Z wnioskiem o udostępnienie dokumentów zwróciły się osoby dokonujące kontroli w (...) Ośrodku (...). Osoby te nie były przełożonymi powódki. Powódka przed podjęciem decyzji w zakresie udostępnienia dokumentów rozmawiała ze swoim przełożonym A. S. (1). Odmowa udostępnienia dokumentów nastąpiła po uzgodnieniu z przełożonym A. S. (1). Uznać więc należy, iż powódka odmawiając udostępnienie dokumentów działała na polecenie przełożonego pracodawcy.

W ocenie Sądu odmowa wydania dokumentów osobom dokonującym kontroli, po uzgodnieniu tego z przełożonym, nie może zostać uznana za niewykonanie polecenia a tym samym za naruszenie obowiązków pracowniczych, co mogłoby skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka, będąc pracownikiem (...) Ośrodka (...), miała obowiązek wykonywać polecenia swojego przełożonego, pracodawcy. Zwrócenie się przez osoby kontrolujące o udostępnienie dokumentów nie może zostać uznane za wydanie polecenia służbowego w tym zakresie, gdyż osoby te nie posiadały kompetencji do wydawania powódce poleceń służbowych. Polecenia takie mógł powódce wydać dyrektor. Skoro odmowa udostępnienia dokumentów zespołowi kontrolującemu nastąpiła po konsultacji, w porozumieniu z dyrektorem, nie można stwierdzić, iż doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - nie wykonania polecenia służbowego. Wobec braku naruszenia przez powódkę odstawowych obowiązków pracowniczych nie znajduje uzasadnienia stwierdzenie iż roszczenie powódki jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, albowiem, aby w oparciu o powyższe zasady pozbawić powódkę prawa do odszkodowania, nastąpić by musiało naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. W ocenie Sądu nawet, gdyby przyjąć, za pozwanym, iż powódka naruszyła swoje obowiązki, to nie było to naruszenie pozwalające na zakwalifikowanie żądania powódki jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem Sądu, ocena pozwanego, iż zaniechania A. S. (1), w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowią przyczynę wyłączającą zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie są nieuzasadnione. Ewentualne zaniechania w tym zakresie obciążają A. S. (1) i on może jedynie ponosić konsekwencje swoich decyzji. Nowy dyrektor wobec upływu terminu określonego w art. 52 § 2 KP mógł złożyć powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie ustawowego terminu w jakim oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę mogło być złożone, powinien był się liczyć z negatywnymi konsekwencjami swoich decyzji. W ocenie Sądu, powoływanie się przez pozwanego na zasady współzycia społecznego w przedmiotowej sprawie jest nieuzasadnione i stanowi jedynie próbę uniknięcia konieczności zapłaty na rzecz powódki odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy kodeksu pracy rozwiązania umowy o pracę. Okoliczność, iż powódka otrzymywała najwyższe nagrody, nie wskazuje, iż pozostawała w związku z A. S. (1), jak również, iż chciał wraz z A. S. (1) ukryć fakt otrzymywania tych nagród. Zauważyć w tym miejscu należy, iż w dniu 18 września 2017 roku także A. J. (1) odmówiła wydania akt osobowych, list płac, tych samych dokumentów, których wydania odmówiła powódka. A. J. (1) nie była osobą, która otrzymywała nagrody w wysokości odpowiadającej nagrodom otrzymywanym przez powódkę.

Tak, więc w świetle powyższego nie można uznać, że działanie powódki w postaci odmowy udostępnienia dokumentów miało na celu ukrycia faktu otrzymywania nagród.

W ocenie Sądu pozwany w przedmiotowej sprawie nie wykazał, aby powódka pozostawała z A. S. (1) w nieformalnym związku. Zdaniem Sądu, nawet pozostawanie powódki z A. S. (1) w związku nie uzasadniałoby zastosowania w przedmiotowej sprawie zasad współzycia społecznego i oddalenie powództw, albowiem pozostawanie w związku z dyrektorem nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, a tylko istotne, rażące naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę do uznania roszczenia pracownika za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego czy też ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 KP mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wynika więc z tego, że konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy. Uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn: W kwestii pojmowania „zasady czystych rąk” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Wydawnictwo Temida2, Białystok 2013, s. 145). W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna. Bowiem już w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC rok 1985, nr 11, poz. 164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współzycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 KP, co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10).

Natomiast w przedmiotowej pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu mów o pracę, dokonując rozwiązania umowy o pracę z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 KP, bez zachowania formy pisemnej. Dlatego też, zarzut pozwanego, iż roszczenie powódki narusza zasady współzycia społecznego należy uznać za nieuzasadniony.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I i II wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 i 99 KPC zasądając na rzecz powódki kwotę 180 złotych stanowiącą stawkę minimalną wynagrodzenia pełnomocnika.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności.