

Sygn. akt. IV P 365/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Maria Jasińska, Wiesław Wilkosz

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa D. B. PESEL: (...);

przeciwko pozwanemu H. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...)F. (...) w L. NIP: (...);

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa;

I. o d d a l a powództwo;

II. z a s ą d z a od powoda D. B. na rzecz pozwanego H. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) F. (...) w L. kwotę 360 zł. (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu;

Sygn. akt IV P 365/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 listopada 2017 r.

Powód D. B. wystąpił w dniu 14 października 2016 r. do tutejszego Sądu z pozwem przeciwko H. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) F. (...) w L. pierwotnie domagając się przywrócenia do pracy, by w ostatecznym żądaniu pozwu z dnia 9 października 2017 r. dochodzić od pozwanej odszkodowania w wysokości trzykrotności jego wynagrodzenia za pracę, które faktycznie otrzymywał w wysokości 3 341,66 zł. brutto w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa pełnomocnika według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, gdyż z uchybieniem miesięcznego terminu jaki ma pracodawca na podjęcie tej decyzji od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

(pozew z dnia 14 października 2017 r. – k. 2)

Pozwany H. Z. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) F. (...) w L. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniosła, iż powód pracował u niej na podstawie umowy o pracę od dnia 1 kwietnia 2011 r. na stanowisku kasjera walutowego w kantorze wymiany walut w L.. Pozwana miała do powoda pełne zaufanie do 2016 r. o czym świadczy fakt, że przez kilka lat był kasjerem walutowym w jednym z trzech kantorów wymiany walut prowadzonym przez nią. W 2016 r. pozwana zaczęła mieć wątpliwości co do uczciwości powoda. W efekcie podjętych przez nią działań okazało się, że powód przez kilka lat nadużywając zaufania jakim pozwana go darzyła, wykorzystując program ewidencjonujący czynności wymiany walut, systematycznie okradał

pozwana przywłaszczając sobie niebagatelną kwotę około 170 000 zł. Pozwany przyznał się do winy kwestionując jedynie kwotę przywłaszczonych pieniędzy. W dniu 29 lipca 2016 r. powód uzgodnił z pozwaną, iż od 1 sierpnia 2016 r. będzie wykorzystywał urlop wypoczynkowy zaległy z roku 2015 i za rok 2016. Urlop wypoczynkowy powoda skończył się 6 października 2016 r. W związku z tym pozwana wysłała w dniu 7 października 2016 r. listem poleconym świadectwo pracy z dnia 6 października 2016 r. stwierdzające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. i oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 6 października 2016 r. w związku z popełnieniem przestępstwa z art. 284 § 2 k.k. Pozwana przyznała, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. złożyła po upływie miesięcznego terminu określonego w § 2 tego przepisu. Mimo to uzasadnione jest oddalenie powództwa w całości, gdyż powód pracując jako kasjer, odpowiadając za powierzone mienie, wykorzystując swoje stanowisko systematycznie okradał pozwaną przez dłuższy czas na łącznie bardzo wysoką kwotę. Nie byłoby możliwym zmuszania pozwanej, by nadal zatrudniała taką osobę na stanowisku związanym z obrotem walutowym, wymagającym zaufania i nieposzlakowanej opinii. Ani roszczenie o przywrócenie do pracy, ani w jego miejsce zasądzenie odszkodowania nie zasługują na uwzględnienie, gdyż okoliczności powyższej sprawy uzasadniają uznanie, że roszczenie to jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie może być uznane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony (art. 8 k.p.) W związku z powyższym przepisy prawa i orzecznictwo dopuszczają oddalenie powództwa w sytuacji przekroczenia przez pracodawcę terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę i o to pozwana wniosła w powyższej sprawie.

(odpowiedź na pozew – k. 6 -8)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. B. ma 58 lat. Odbił studia wyższe w Wyższej Szkole (...) na kierunku historia, specjalność nauczycielska. Ma ukończony kurs kasjera walutowego. W okresie od dnia 1 września 1990 r. do dnia 31 sierpnia 1993 r. powód był zatrudniony w Z. (...) w U. na stanowisku nauczyciela. Powód D. B. przez prawie 20 lat prowadził własną działalność gospodarczą kantor wymiany walut w U., a przez niedługi okres nawet dwa kantory. Podczas prowadzenia przez powoda tej działalności jedna z kontroli wykazała, iż przeprowadził transakcję kupna sprzedaży na kwotę przekraczająca 15 000 euro, co jest niedozwolone. Fakt ten został zgłoszony do komisji nadzoru finansowego, która nałożyła na powoda karę pieniężną w kwocie 2 500 zł. Po roku czasu od uiszczenia przez powoda powyższej kary zaprzestał on prowadzenia tej działalności gospodarczej.

W dniu 1 kwietnia 2011 r. powód D. B. został zatrudniony przez pozwaną H. Z. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) F. (...) w L. pracując na stanowisku kasjera walutowego w jednym z trzech prowadzonych przez nią kantorów, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód D. B. samodzielnie prowadził jeden z kantorów pozwanej.

(dowód: kwestionariusz osobowy powoda, świadectwo pracy z 28 sierpnia 1997 r., świadectwo pracy z dnia 6 października 2016 r. - akta osobowe powoda, zeznania powoda – k. 68 – 69)

Powód D. B. pracując u pozwanej w prowadzonym przez nią kantorze walut obsługiwał zainstalowany przez nią w nim program komputerowy rejestrujący wszystkie transakcje kupna sprzedaży. W kantorze tym dochodzi do realizacji od kilku, czy kilkunastu do nawet kilkudziesięciu transakcji dziennie. Powód podczas dokonywania takiej transakcji zmieniał wysokość przeliczenia kursu waluty, co stanowiło różnicę rzędu kilku groszy, ale przy całości kwoty kupowanej, czy sprzedawanej dawało różnicę nawet w wysokości do 300 zł na jednej operacji. Ta nadwyżka była przez niego przywłaszczana. Wiązało się to z dokonywaniem przez niego korekt transakcji w programie komputerowym. Powód rejestrował daną transakcję w programie informatycznym zgodnie kursem walut przez niego przyjętym, wystawiał klientowi paragon potwierdzający tą operację, a następnie usuwał tą transakcję wprowadzając prawidłową według kursu przyjętego w danym dniu przez pozwaną. Ten proceder trwał od samego początku zatrudnienia powoda u pozwanej, tylko w pierwszym okresie był on prowadzony w mniejszym natężeniu, by w ostatnich latach przybrać postać stałej dokonywanej przez niego co dziennie czynności co najmniej przy kilku, a nawet kilkunastu transakcjach, w których kwota przywłaszczenia środków pieniężnych na jego rzecz sięgała około 170 zł. dziennie.

Syn pozwanej K. Z., prowadzący jeden z trzech kantorów wymiany walut u swojej matki, w lipcu 2016 r. w kantorze prowadzonym przez powoda D. B. natknął się na znajdujące się w koszu paragony wystawiane klientom z przeprowadzonych transakcji i skontrolował je z zapisami w programie komputerowym stwierdzając, iż transakcje te nie pokrywają się z tym co zostało zarejestrowane na paragonach. Wówczas uświadomił sobie, iż najprawdopodobniej jego matka była okradana przez swojego pracownika. Właściciel programu komputerowego rejestrującego te operacje walutowe, z którym się skontaktował, udzielił mu informacji w jaki sposób można odnaleźć wszystkie transakcje, które w nim zostały przeprowadzone, również te później anulowane. Analiza tych transakcji przeprowadzona w ciągu kilku najbliższych dni utwierdziła K. Z. w przekonaniu, iż powód przez praktycznie cały okres zatrudnienia u jego matki oszukiwał ją przywłaszczając sobie dodatkowe środki pieniężne poza otrzymywanym od pozwanej wynagrodzeniem. Poinformował o tym matkę H. Z.. Wówczas wspólnie zdecydowali, po wspólnym dalszym przeglądaniu przeprowadzanych przez powoda fałszywych operacji walutowych, iż powód nie będzie dalej u pozwanej pracował. Utraciła ona w wyniku tego procederu do niego całkowite zaufanie.

W dniu 29 lipca 2016 r. to był piątek pozwana H. Z. wraz z synem udała się do kantoru prowadzonego przez powoda podczas jego w nim pracy, zamknęła go i poinformowała o całej sytuacji. Powód przyznał się do winy i zadeklarował, iż zwróci kwotę, którą zagarnął. Wówczas uzgodnili, iż od razu zapłaci kwotę 100 000 zł, a następnie w trzech ratach pozostałą kwotę 70 000 zł. Kwota ta została wyliczona przez pozwaną, przy założeniu, iż około 170 zł. dziennie przez cały okres zatrudnienia zagarniał on pozwanej. Powód zadeklarował, iż w poniedziałek 1 sierpnia 2016 r. przyniesie część pieniędzy. W między czasie zadeklarował pozwanej zamiast zwrotu pieniędzy własne mieszkanie. W poniedziałek powód D. B. stwierdził, iż może zgodzić się na zwrot na rzecz pozwanej kwoty 70 000 zł. mimo to nie zapłacił jej wówczas nawet części tej kwoty. Końcem maja ewentualnie początkiem czerwca 2017 r. powód D. B. zwrócił pozwanej kwotę 20 000 zł. Do tej pory poza tą kwotą nie wpłynęły od niego na rzecz pozwanej pozostałe środki pieniężne, których zwrotu się zadeklarował.

Powód od 1 sierpnia 2016 r. nie został już przez pozwaną dopuszczony do pracy. Został skierowany na urlop wypoczynkowy, który wykorzystał wraz z odsiadkami do dnia 5 października 2016 r. Przez cały ten okres czasu, również po zakończeniu się jego urlopu wypoczynkowego nie stawiał się już więcej do pracy, przychodząc tylko na chwilę by zabrać swoje rzeczy. Po zakończeniu przez niego urlopu wypoczynkowego pozwana przygotowała pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w związku z naruszeniem przez niego art. 284 § 2 k.k., które zostało przesłane do niego pocztą w dniu 7 października 2016 r. Od tej decyzji pracodawcy w dniu 14 października 2016 r. powód odwołał się do Sądu Pracy.

Pozwana sporządzając pismo o rozwiązaniu z powodem D. B. umowy o pracę została poinformowana w biurze rachunkowym, które prowadzi obsługę księgowo – kadrową jej firmy, iż doszło do przekroczenia terminu jednego miesiąca czasu uprawniającego ją do rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie. Pozwana podjęła jednak decyzję, by rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., gdyż stwierdziła, iż w tych okolicznościach jakie zaistniały jest on jedynym możliwym i uzasadnionym do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, zresztą wysyłając powoda na urlop wypoczynkowy sądziła, iż podejmuje właściwe kroki zmierzające do ostatecznego rozliczenia się z pracownikiem przez rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Proceder, którego dopuścił się powód został zgłoszony przez pozwaną do Prokuratury. Obecnie toczy się postępowanie przygotowawcze mające na celu ustalić rozmiar szkody, jakiej dopuścił się powód względem niej. W trakcie tego postępowania powód przyznał się do zarzucanego mu czynu.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 6 października 2016 r. wraz potwierdzeniem nadania – teczka akt osobowych powoda, zeznania świadków K. Z. – k. 54 - 56, L. B. – k. 53 – 54, zeznania powoda – 68 – 69, zeznania pozwanej – k. 70 – 71, pismo z dnia 4 sierpnia 2016 r. do Prokuratury Rejonowej w S. – k. 12 – 13, przeprosiny z dnia 20 kwietnia 2017 r. – k. 51, pismo z dnia 21 grudnia 2016 r. do Prokuratury Rejonowej w S.– k. 67 – 67, protokół ustnego zawiadomienia o przestępstwie z dnia 8 sierpnia 2016 r. – k. 77- 79, postanowienie o przedstawieniu zarzutów

z dnia 12 sierpnia 2016 r. – k. 82, protokół przesłuchania podejrzanego z dnia 16 sierpnia 2016 r. – k. 83 84, protokół przesłuchania podejrzanego z dnia 29 grudnia 2016 r. – k. 85)

Powód D. B. zgodnie z łączącą go z pozwaną umową o pracę otrzymywał wynagrodzenie minimalne i takie było mu wypłacane na podstawie list płac. Rzeczywiste jego wynagrodzenie wynosiło 2 400 zł netto miesięcznie co stanowi 3 341,66 zł brutto i taka kwota wynagrodzenia netto była mu co miesiąc wypłacana przez pozwanego.

Powód D. B. zgodził się, co wyraził ustnie, na potrącenie na poczet zadłużenia jego wobec pozwanej wynagrodzenia za lipiec 2016 r., wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i za pracę w godzinach nadliczbowych.

(dowód: pismo powoda z dnia 9 października 2017 r. – k. 90, wydruki kasowe i listy płac powoda za okres od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. – k. 96, zeznania powoda – k. 68, zeznania świadka K. Z. – k., zeznania pozwanej – k. 70 – 71)

Niespornym między stronami jest, iż powód nie należy do żadnego zakładowego związku zawodowego.

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy dokumentom dotyczącym warunków zatrudnienia powoda przez pozwaną i wysokości osiąganego przez niego wynagrodzenia, a także wskazującym na toczące się przeciwko niemu postępowanie karne. Zeznania świadka K. Z. oraz pozwanej zobrazowały w jakich okolicznościach doszło i kiedy do uzyskania przez pozwaną H. Z. informacji, iż powód oszukiwał ją w zatrudnieniu zagarniając zarobione przez nią środki pieniężne, a także podjęcia przez nią decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zeznania świadka L. B. i samego powoda zgromadzone w ten sposób materiał dowody uzupełniają, zwłaszcza, iż powód przyznaje, że dopuścił się przywłaszczenia pieniędzy pozwanej na swoją rzecz, kwestionując jedynie wysokość tego przywłaszczenia. Żona powoda L. B. przyznała, iż w związku z tą sytuacją nie odczuła, by w budżecie rodzinnym pojawiło się więcej środków pieniężnych, a ich możliwości finansowe uległy znacznej poprawie podnosząc ich standard życia. Okoliczności te miałyby potwierdzać w ten sposób stanowisko powoda, iż jeżeli przywłaszczył sobie pieniądze pozwanej to nie na większą kwotę jak 70 000 zł.

Każda ze stron inaczej interpretuje powyższe ustalenia faktyczne wyciągając dla siebie odmienne skutki procesowe.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem z nim przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa jest niezasadne.

Należy zauważyć, iż stosownie do treści przepisu art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy czym – jak stanowi art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika między innymi w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Rozwiązanie w tym trybie natomiast, zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746). A contrario zatem

– rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w sytuacji, gdy brak jest winy pracownika, nie stanowi naruszenie tego przepisu.

Określona w powołanym wyżej art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek, a mianowicie: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy; złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Oceniając zatem zasadność rozwiązania w powodem umowy o pracę należy ocenić z jednej strony, czy pracodawca dopełnił wymogów formalnych związanych z tym trybem, z drugiej natomiast ustalić, czy przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy są rzeczywiste.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pracodawca – strona pozwana nie dopełnił wszelkich wymogów formalnych związanych z rozwiązaniem z D. B. umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Nie zachował on bowiem miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż o okolicznościach dających podstawy do tego rozwiązania dowiedział najpóźniej w dniu 29 lipca 2016 r., a decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w tym trybie podjął dopiero w dniu 6 października 2016 r. doręczając powodowi to oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w dniu 7 października 2016 r. Pozwany samo oświadczenie złożył na piśmie, wskazując na przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy. Nie przeprowadził konsultacji z zakładowym związkiem zawodowym, gdyż powód nie jest członkiem żadnego z takich związków i nie zwracał się o objęcie go obroną przez którykolwiek z takich związków zawodowych.

Dokonując merytorycznej oceny zasadności przesłanek leżących u podstaw rozwiązania z D. B. umowy o pracę wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w istocie po stronie powoda doszło do ciężkiego - szczegółowo wskazanego w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Kradzież, przywłaszczenie środków pieniężnych pracodawcy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, zachowaniem nagannym, nie zasługującym na jakiegokolwiek usprawiedliwienie. W przypadku powoda dodatkowo okoliczności jego zatrudnienia u pozwanej wskazują, iż był darzony przez nią pełnym zaufaniem, która dawała temu również wyraz wypłacając mu co miesiąc wyższe wynagrodzenie niż to, które wynikało z łączącej ich umowy o pracę. Tym bardziej nagannym jest postawa taka pracownika, który wykorzystując zaufanie jakie darzy go pracodawca, dodatkowo okrada swojego go regularnie, praktycznie przez cały okres zatrudnienia u niego, „zarabiając” na nim dalsze co najmniej 70 000 zł. Powód z swojego procederu uczynił stałe, dodatkowe, nielegalne źródło dochodu, sądząc iż nie wyjdzie on na jaw, a on będzie bezkarny. Taka postawa pracownika nie zasługuje na jakiegokolwiek zrozumienie i akceptację. Nie może również zasługiwać na usprawiedliwienie, zresztą powód nawet nie stara się usprawiedliwić swojego zachowania, czy wyjaśnić motywów swojego działania. Wszystko to wskazuje na to, iż wykorzystał „nadarzającą” się okazję, brak nadzoru wynikający z pełnego zaufania jakie miał wobec niego pracodawca, by bezwzględnie, systematycznie go okradać.

Niewątpliwie pozwany uchybił miesięcznemu terminowi do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jakim dysponuje od momentu powzięcia wiadomości o okolicznościach, które mogą skutkować podjęciem takiej decyzji. Pozwana zaskoczona tą sytuacją, której nie spodziewała się, że w ogóle zaistnieje kiedykolwiek uznała w dniu 29 lipca 2016 r., iż w tych okolicznościach powód nie może już dalej u niej pracować, a w związku z tym skierowała go na urlop wypoczynkowy, by go wykorzystał i odebrał odsiadki jako rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych będąc przekonany, iż postępuje słusznie i prawidłowo. Gdy zdał sobie sprawę z tego, że tak nie jest termin miesięczny już był przez nią przekroczony, ale mimo to nie widziała ona możliwości rozwiązania z powodem stosunku pracy jak tylko w trybie dyscyplinarnym w tych okolicznościach, które ujawniły się. Powód, uznała, iż dopuścił się bowiem względem niej czynu, tak nagannego, który nie zasługuje na inne potraktowanie pracownika, jak rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Powód D. B., jak sam przyznał stając przed Sądem, to co uczynił jest bardzo naganne i w żaden sposób nie może znaleźć usprawiedliwienia. Nie domagał się, więc ostatecznie, by wrócić do pracy u pozwanej, zresztą w tych okolicznościach, które zaistniały, utraty całkowitej do niego zaufania, byłoby to niemożliwym. Natomiast uznał, iż z uwagi na przekroczenie przez pozwaną miesięcznego terminu do podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym, należy się mu odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego jego wynagrodzenia za pracę i to tego, które otrzymywał faktycznie w wysokości 2 400 zł. netto, czyli 3 341,66 zł. brutto. To, że dochodzi on od pozwanej przed Sądem tych środków pieniężnych jako należnych, z uwagi na naruszenie wymogów formalnych przy rozwiązywaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest związane z potrzebą zdobycia pieniędzy, by zwrócić zagarnięte pieniądze pozwanej. Jest to kolejna próba „zarobienia” sobie na tym pracodawcy już teraz w obliczu Wymiaru Sprawiedliwości. Zdaniem Sądu, jest to działanie ze strony powoda nie zasługujące na ochronę prawną. Zgodnie z art. 8 k.p. nikt nie może czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społecznym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego. Powód nie ośmieliłby się w innych okolicznościach odwołać od decyzji pracodawcy, bo była ona w pełni uzasadniona. Skoro jednak pracodawca uchybił terminowi stawianemu mu przez prawo, by prawidłowo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w tym trybie, to są, zdaniem powoda, podstawy by dostać odszkodowanie i nim pokryć część długu jaki ma on wobec swojego pracodawcy w związku z przywłaszczeniem mu znacznych sum pieniężnych. Takie czynienie użytku ze swojego prawa jest jednak, zdaniem Sądu, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie zasługuje na ochronę prawną.

Nie budzi wątpliwości dla Sądu orzekającego w tym składzie, że konstrukcja nadużycia prawa może być stosowana z dużą ostrożnością i umiarem w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach. Zdaniem Sądu, ocena całokształtu okoliczności faktycznych sprawy uzasadniała możliwość oddalenia roszczenia powoda pomimo naruszenia terminu do rozwiązania z nim umowy o pracę z powołaniem się na art. 8 k.p. Ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda oraz stopień zagrożenia interesów pracodawcy były bezsporne. Pozwana niezwłocznie po wykorzystaniu przez powoda zaległego urlopu wypoczynkowego i odsiadkę rozwiązała z nim umowę o pracę sądzą, iż tak działając postępuje prawidłowo, i praktycznie do samego końca, że zgodnie z prawem. W tych okolicznościach przekroczenie miesięcznego terminu do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym należy uznać za nieznaczne, a rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie za w pełni uzasadnione. Zdaniem Sądu, nie oddalenie roszczenia powoda o odszkodowanie stałoby w sprzeczności z art. 8 k.p. Obowiązkiem każdego pracownika jest dbanie o dobro pracodawcy, które zostało w ewidentny sposób przez powoda naruszone. Działania pracownika zmierzające szkodzić pracodawcy, a jednocześnie do przysporzenia korzyści sobie są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. (wyrok SN z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 328/03, wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2014 r. I PK 113/14 stwierdził: „Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p.” Zdaniem Sądu orzekającego, w powyższej sprawie mamy właśnie do czynienia z tą szczególną sytuacją, która w pełni uzasadnia oddalenie roszczenia powoda o wypłatę odszkodowania, gdyż inaczej stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p.”

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I. wyroku

W pkt. II wyroku Sąd obciążył powoda kosztami procesu należnymi na rzecz pozwanej na zasadzie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, na które składają się w tym przypadku koszty zastępstwa procesowego fachowego pełnomocnika w kwocie 360 zł. Wysokość opłaty za czynności adwokackie Sąd określił w oparciu o przepisy § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.