

Sygn. akt IV Pa 2/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2018r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2018r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

przeciwko W. C.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 2 listopada 2017r., sygn. akt IV P 108/17

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 2/18

UZASADNIENIE

Powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu o zasądzenie od pozwanego W. C. odszkodowania w kwocie 2.344,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powódka domagała się też zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany był jej pracownikiem. Zatrudniony był na wielozadaniowym stanowisku operatora systemów transportowych w oddziale spółki w E.. W dniu 27 lutego 2017r. rozwiązał z powódką umowę o pracę składając pisemne oświadczenie ze wskazaniem w treści, że rozwiązanie stosunku pracy następuje „bez zachowania okresu wypowiedzenia”. W konsekwencji pracodawca wydał pozwanemu świadectwo pracy i pozwany zaprzestał faktycznego świadczenia pracy z dniem 27 lutego 2017r. W ocenie powódki pozwany rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów, bowiem w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazał żadnej z przyczyn uzasadniających takie wypowiedzenie zgodnie z art. 55 kp. Obiektywnie również żadna z przyczyn wymienionych w art. 55 kp. nie zaszła, a z wiedzy powódki wynika, że jedynym powodem rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy była chęć podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy. W związku z powyższym, w ocenie powódki, przysługuje jej roszczenie o zapłatę przez pozwanego odszkodowania w myśl art. 61¹ i art. 61² kp, tj. w wysokości stanowiącej równowartość wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W dniu 27 lutego 2017r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania na tej podstawie, wyznaczając 7-dniowy termin na zapłatę należności. Pozwany odmówił jednak zapłaty wskazując, że nie podawał jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że roszczenie powódki jest bezzasadne, bowiem odszkodowanie z art. 61¹ i art. 61² kp może przysługiwać pracodawcy jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę opartego na bezzasadnym twierdzeniu pracownika, że zaszły okoliczności

wymienione w art. 55 § 1¹ kp. Pozwany zaś nigdy, także w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie przedstawił powódce zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika.

Wyrokiem z dnia 2 listopada 2017r., sygn. akt IV P 108/17, Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo. Sąd ten oparł się na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Pozwany W. C. był zatrudniony u powódki na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 maja 2016r. do 27 lutego 2017r. na stanowisku wielozadaniowego operatora systemów transportowych.

W dniu 27 lutego 2017r. pozwany oświadczył swojemu przełożonemu M.

O., Dyrektorowi Oddziału powódki w E., że porzuca pracę. Pouczony przez przełożonego, że musi w takiej sytuacji złożyć oświadczenie na piśmie, pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i bez podania przyczyny. W tym samym dniu rozliczył się z pracodawcą i zakończył świadczenie pracy.

Pozwany nigdy nie zarzucał powódce ciężkiego naruszenia względem niego podstawowych obowiązków. Pismem z dnia 3 marca 2017r. pozwany poinformował pracodawcę, że złożone przez niego oświadczenie z dnia 27 lutego 2017r. jest oświadczeniem o tym, że porzuca pracę.

W rozważaniach Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Dokonując ustaleń stanu faktycznego, sąd I instancji oparł się przede wszystkim na dokumentach złożonych przez strony do akt sprawy. Przedmiotowa dokumentacja nie była kwestionowana przez strony postępowania. Sąd Rejonowy zaś również nie znalazł podstaw, aby odmówić jej wiarygodności. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd ten oparł się także na zeznaniach pozwanego, które były spójne, rzeczowe, korelowały ze sobą oraz znalazły odzwierciedlenie w pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Zdaniem Sądu rejonowego fakty dotyczące stosunku prawnego łączącego strony niniejszego postępowania oraz okoliczności ustania stosunku pracy pozwanego z powódką nie były w zasadzie istotą sporu w niniejszym postępowaniu. Spór sprowadzał się jedynie do rozstrzygnięcia kwestii prawnej, tj. oceny czy w związku ze złożeniem przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia i bez podania przyczyny powódce przysługuje względem pozwanego roszczenie z art. 61¹ kp.

Wskazano zatem, że kwestię rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia reguluje art. 55 kp, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art. 55 § 1 kp). Nadto, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ kp). Stosownie zaś do treści art. 61¹ kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Ustawa określa, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz w terminie 1 miesiąca od dowiedzenia się przez pracownika o naruszeniu obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp). Sąd I instancji podkreślił jednak, że roszczenie odszkodowawcze pracodawcy z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia może być podnoszone tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, a zatem chodzi tu o sytuację, gdy zachowanie pracodawcy, na które powołał się pracownik, rozwiązując umowę, obiektywnie nie miało cech ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku. Pracownik nie jest natomiast obowiązany do odszkodowania w razie uchybień formalno-proceduralnych, np. jeżeli nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, czy nie wskazał istniejącej przyczyny rozwiązania umowy. Pracodawca może zatem skutecznie dochodzić odszkodowania

jedynie wówczas, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp,

tj. powołując się na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, a przyczyna ta była nieuzasadniona, tj. nierzeczywista (zob. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6. Warszawa 2016, Legalis, zob. też Bożena Lenart, „Czy pracownik może wymusić na pracodawcy natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę”, Legalis, zob. też zob. Bożena Korczyńska, „Rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym przez pracownika a uprawnienie do odszkodowania i odprawy”, Legalis, por. też W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017, Legalis).

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, pozwany nie dokonał w dniu 27 lutego 2017r. rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn podanych w art. 55 § 1¹ kp, lecz po prostu porzucił pracę, by rozpocząć zatrudnienie u innego pracodawcy. Potwierdza to zarówno treść oświadczenia pozwanego z dnia 27 lutego 2017r., w którym nie została podana żadna przyczyna rozwiązania umowy o pracę (k.15), treść pisma pozwanego z dnia 3 marca 2017r. informującego, że jego oświadczenie z dnia 27 lutego 2017r. stanowi komunikat dla pracodawcy o porzuceniu pracy (k.19), jak również treść zgodnych w tym zakresie zeznań pozwanego oraz jego przełożonego, tj. Dyrektora Oddziału powódki w E. M. O. (1), z których jednoznacznie wynika, że w dniu 27 lutego 2017r. pozwany oświadczył, że jego zamiarem jest porzucenie pracy. Okolicznością bezsporną między stronami niniejszego postępowania było zarówno to, że pozwany zamierzał podjąć pracę u innego pracodawcy, jak również to, że nie podnosił nigdy względem powódki zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków względem niego jako pracownika.

Wobec powyższego, w ocenie sądu I instancji, w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowania przepis art. 61¹ kp, bowiem, jak już nadmieniono i jak wynika z treści przedmiotowego przepisu, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie wyłącznie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 kp, tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, podczas gdy przyczyna ta była nierzeczywista. W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 61¹ k.p. a contrario, Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne.

Powódka złożyła apelację od opisanego wyroku, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 kpc, a w konsekwencji naruszenie art. art. 61¹ i art. 61² Kp, poprzez niewłaściwą ocenę materiału dowodowego i bezpodstawne ustalenie, że składając oświadczenie z dnia 27 lutego 2017r. zatytułowane „Wypowiedzenie umowy o pracę” pozwany w istocie nie rozwiązał umowy o pracę, a faktycznym jego zamiarem było porzucenie pracy, a tym samym brak było podstaw do przyjęcia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego kwoty dochodzonej w pozwie wraz z odsetkami i kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 1.174 zł (zgodnie z przedłożonym spisem kosztów) oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych w postępowaniu odwoławczym.

W uzasadnieniu apelacji powódka wywodziła, że sąd I instancji, dochodząc do wniosku, iż pozwany porzucił pracę, a nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, naruszył wszelkie reguły interpretacyjne, wyciągając z materiału dowodowego wnioski rażąco sprzeczne z jego treścią.

Oświadczenie z dnia 27 lutego 2017r. ma treść jednoznaczną. Po pierwsze zatytułowane jest jako „Wypowiedzenie umowy o pracę”. Już zatem sam tytuł nadaje mu formę oświadczenia woli (a nie informacji o czynności faktycznej jaką jest porzucenie pracy), do tego oświadczenia woli nakierowanego na rozwiązanie łączącego strony stosunku prawnego. Po drugie w jego treści wyraźnie jest wskazane, że pozwany „wypowiada umowę o pracę [...] bez zachowania okresu wypowiedzenia”. Interpretowanie tego pisma jako informacji o porzuceniu pracy jest rażąco sprzeczne z jego treścią jak i ze zdrowym rozsądkiem. Pozwany jest osobą, która w pełni potrafi zadbać o własne interesy, rozumie znaczenie dokonywanych czynności i ich skutków prawnych. Świadczy tym chociażby treść formułowanych przez niego pism. a przede wszystkim wypowiedzi w toku samej rozprawy, które były precyzyjne i charakteryzowała je znajomość

podstawowych regulacji prawa pracy. Twierdzenie pozwanego o tym, że jego pismo rzekomo było „informacją o porzuceniu pracy” jest świadomie przyjętą przez niego linią obrony, ustaloną jednak już po tym, jak pracodawca skierował do niego wezwanie do zapłaty stosownego odszkodowania.

Zdaniem powódki znamienne jest też, że jak sam zeznał pozwany, formularz oświadczenia otrzymał on od swojego nowego pracodawcy - zapewne w komórce odpowiedzialnej za kadry. Pozwany zapewne przedstawił tam swoją sytuację i tłumaczył, że dotychczasowy pracodawca nie chce rozwiązać z nim umowy o pracę za porozumieniem stron w terminie krótszym, niż obowiązujący pozwanego okres wypowiedzenia. Zapewne rozważono tam, co będzie najlepszym rozwiązaniem w przypadku pozwanego i gdyby ustalono z pozwanym, że ma on porzucić pracę w powodowej spółce, to oczywistym jest, że albo wskazano by mu, że nie musi w związku z tym składać żadnego pisemnego oświadczenia, albo przygotowano by mu pismo jednoznacznie informujące o porzuceniu pracy, a nie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Porzucenie pracy to czynność faktyczna, która w ogromnej większości przypadków ma formę bierną - pracownik po prostu od pewnego dnia przestaje pojawiać się w pracy, nie informując o tym w żaden sposób pracodawcy. W znacznie mniejszej liczbie przypadków porzucenie wygląda tak, że pracownik w rozmowie z przełożonym informuje, że od pewnego dnia nie będzie już przychodził do pracy, niezależnie od konsekwencji jakie będą się z tym wiązały. Strona powodowa zatrudniająca we wszystkich swoich oddziałach od wielu lat ponad setkę ludzi, jak i pełnomocnik strony powodowej nigdy dotychczas nie spotkali się z porzuceniem pracy, o którym pracownik informowałby pisemnie, a dodatkowo w formie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W ocenie powódki, wydając zaskarżony wyrok, sąd I instancji zdaje się na siłę, wbrew faktom, szukać usprawiedliwienia dla decyzji podjętej przez pozwanego. Oczywiście, można zgodzić się z pozwanym, że chciał zmienić pracę na lepiej płatną, ale jeżeli wiąże się to z podejmowaniem działań rażąco sprzecznych z prawem, to winien ponieść on tego konsekwencje. Oczywiście jest, że pozwany umówił się z nowym pracodawcą na podjęcie u niego zatrudnienia jeszcze przed złożeniem oświadczenia z 27 lutego 2017r. dotychczasowemu pracodawcy. Tym samym pozwany wykazał się rażącą nielojalnością wobec dotychczasowego pracodawcy. I nie chodzi o sam fakt, że jeszcze w trakcie zatrudnienia u powódki

podjął rozmowy z nowym pracodawcą, ale o to, że zapewne zobowiązał się podjąć zatrudnienie u nowego pracodawcy najpewniej od 1 marca 2017r., nie zadbawszy wcześniej o prawidłowe, zgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Zachowanie pozwanego było zatem nielojalne i skrajnie nieodpowiedzialne. Tak dążył do podjęcia nowego zatrudnienia, że z góry założył, że doprowadzi do rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, naruszając przepisy prawa pracy. Bo takim samym naruszeniem tych przepisów jest zarówno rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jak i porzucenie pracy. Wyrok sądu I instancji wskazuje niestety, że rażące naruszenie prawa może być mimo wszystko oplacalne, bo pozwanego nie spotkały za to żadne negatywne konsekwencje.

Powódka wskazała ponadto na to, że przyjęcie stanowiska zaprezentowanego przez sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku prowadziłoby do wniosku, iż stosunek pracy łączący pozwanego i stronę powodową trwa nadal. Porzucenie pracy nie powoduje przecież rozwiązania stosunku pracy - to dopiero pracodawca wskutek porzucenia pracy przez pracownika rozwiązuje z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, co tutaj nie nastąpiło. Taka sytuacja wydaje się kuriozalna - niestety taki stan prawny wynika z zaskarżonego orzeczenia, i jest to kolejny powód, przez który nie można zgodzić się, aby orzeczenie to pozostało w obrocie prawnym w takiej treści.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany twierdził, że apelacja jest bezzasadna, stanowi jedynie polemikę ze słusznym orzeczeniem Sądu I instancji, a podnoszone w niej zarzuty są chybione. Sąd bowiem, zdaniem pozwanego, prawidłowo ustalił zarówno stan faktyczny jak również stan prawny, zaś pozwany zgadza się w pełni z poczynionymi ustaleniami.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że powód, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, oparł swoje roszczenie wyraźnie na podstawie przepisu art. 61¹ i art. 61² kp. Zgodnie zaś z art. 61¹ kp odszkodowanie przysługuje pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 §

1¹ kp. Przepis ten z kolei przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w przypadku, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak słusznie ocenił Sąd I instancji, taka okoliczność nie miała miejsca, bowiem ewidentnym jest, że pozwany, mimo że sformułował swoje oświadczenie jako „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”, umowy nie wypowiedział, lecz porzucił pracę. Pozwany nie wskazał bowiem żadnej z podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określonych w art. 55 kp. Skoro tak, to powództwo podlegało oddaleniu jako pozbawione jakichkolwiek podstaw prawnych, nie doszło bowiem do naruszenia art. 61¹ i art. 61² kp. w sposób opisany przez powódkę.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów apelacji, pozwany wskazał, że opiera się ona w głównej mierze na domysłach i niezadowoleniu powoda z treści rozstrzygnięcia, co w sposób oczywisty nie może stanowić podstawy do wzruszenia wyroku sądu I instancji. Jak bowiem wyjaśnia bogate orzecznictwo, zarzut naruszenia art. 233 kpc musi opierać się na argumentach jurystycznych rażącego naruszenia dyrektyw oceny dowodów, nie zaś na przedstawieniu korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń czy ustaleń stanu faktycznego opartej na jego własnej ocenie.

Pozwany wskazał ponadto, że niesłuszny jest argument powoda, iż gdyby przyjąć stanowisko zaprezentowane przez sąd I instancji, należałoby uznać, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym trwa nadal, bowiem powód nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym w trybie dyscyplinarnym. Nie ulega jednak żadnej wątpliwości, że powód przyjął oświadczenie złożone przez pozwanego, czemu dał wyraz, doręczając pozwanemu świadectwo pracy. Stosunek pracy zatem za akceptacją powoda wygasł.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie mogła skutkować wnioskowaną zmianą zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczające do prawidłowego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233§1 kpc. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Trzeba też zaznaczyć, że niewystarczające do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy jest wskazanie innej, nawet równie uprawnionej oceny własnej apelanta. Obowiązkiem strony zainteresowanej takim podważeniem jest wykazanie, że kwestionowana przez nią ocena dowodów przejawia się naruszeniem zasad logicznego rozumowania lub jest sprzeczne z doświadczeniem życiowym, czemu powódka w apelacji nie sprostała.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez sąd I instancji nie narusza zasady wyrażonej w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził z zaproponowanego przez strony materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Zarzut dotyczący ustalenia stanu faktycznego zbudowany został w istocie na domysłach powódki, notabene w sposób oczywisty sprzecznych z zeznaniami nie tylko pozwanego, ale i zatrudnionego nadal u powódki na stanowisku kierowniczym świadka M. O. (2). Zarzut ten ma więc jednoznacznie charakter niczym nieuzasadnionej, a przez to nierzeczowej polemiki strony niezadowolonej z wyników postępowania dowodowego.

Nie dopuścił się Sąd Rejonowy również naruszenia przepisów prawa materialnego. Ustawodawca przewidział możliwość dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania w wysokości ryczałtowej z tytułu naruszającego przepisy prawa rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, tj. odszkodowania odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, oderwanego zatem od tego, czy w ogóle do szkody doszło i w jakiej ewentualnie wysokości, tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, co wynika z cytowanych już art. 61¹ kp i 61² § 1 kp. Tymczasem dyspozycja art. 61¹ kp nie została wypełniona, gdyż wprawdzie pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, ale z żadnego dowodu nie wynika, aby dokonał tego z przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ kp, czyli z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy dodać, że wprawdzie powódka mogła ponieść szkodę wobec niewątpliwie wadliwego rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy, jednak na zasadach wynikających z art. 471 kc w związku z art. 300 kp musiałaby wykazać, że po pierwsze do tego rodzaju szkody doszło i po drugie jaka jest jej wysokość. Powódka jednak nie tylko nie udowodniła wskazanych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, ale nawet nie podjęła próby zgłoszenia w tej kwestii stosownych twierdzeń faktycznych.

Podsumowując rozważania należy stwierdzić, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, co musiało skutkować oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 kpc.