

Sygn. akt VI P 10/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Bogumiła Wacława Karpińska, Tomasz Sowa

Protokolant: protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 06 czerwca 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) sp. z o.o. z siedzibą w R.

przeciwko M. P.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oddała powództwo.

Bogumiła Wacława Karpińska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Tomasz Sowa

Sygn. akt VI P 10/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 września 2019 roku (data nadania) powódka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. wniosła o zasądzenie od pozwanego M. P. kwoty 1250 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z dnia 25 sierpnia 2017 roku zostało złożone bezzasadnie. Złożeniem takiego oświadczenia pozwany chciał w ocenie powodowej spółki uniknąć rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż nie rozliczył się w terminie ze środków otrzymanych od klientów.

(pozew – k. 1-3)

W dniu 29 września 2017 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w całości uwzględniając roszczenie powodowej spółki wobec pozwanego.

(nakaz zapłaty – k. 22)

Pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 29 września 2017 roku wnosząc o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy miało związek z użyciem fizycznej przemocy przez

bezpośredniego przełożonego J. A.. Zdarzenie miało miejsce w nocy z dnia 4 sierpnia 2018 roku na 5 sierpnia 2018 roku. Po tym wydarzeniu pozwany udał się na zwolnienie lekarskie i nie miał możliwości pojawić się w firmie.

(sprzeciw – k. 43-48)

Sąd ustalił co następuje:

Pozwany M. P. był zatrudniony w powodowej spółce od 4 lipca 2017 roku do dnia 3 października 2017 roku na okres próbnym na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2500 zł brutto. (umowa o pracę – k.11; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 18)

W wiadomości mail z dnia 25 sierpnia 2017 roku skierowanej do J. A. pozwany poinformował, że z dniem 31 sierpnia 2017 roku rozwiązuje umowę o pracę zawartą w dniu 4 lipca 2017 roku powołując się na art. 55 § 1¹ KP bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wiadomość została odebrana przez adresata.

(wiadomość mail z dnia 25 sierpnia 2017 roku – k. 14)

Pozwany w dniu 28 lipca 2017 roku odebrał od klientów powodowej spółki kwoty: 346,62 zł tytułem zapłaty za fakturę (...) i kwotę 474,79 zł tytułem zapłaty za fakturę (...).

W wiadomości mail z dnia 25 sierpnia 2017 roku skierowanej do J. A. zwrócił się o wskazanie numeru rachunku bankowego, na który mają zostać przelane kwoty od klientów.

D. S. w wiadomości mail poinformowała pozwanego, że kwoty ma zwrócić na rachunek bankowy o nr (...). W dniu 7 września 2017 roku J. A. zwrócił się do pozwanego z zapytaniem dlaczego nie dotarł do powódki przelew w związku z wiadomością mail od D. S..

W dniu 8 września 2017 roku pozwany poinformował J. A., że w tym dniu wykonał przekaz środków pieniężnych. Opóźnienie we wpłacie środków wynikało z tego, że na wiadomość kierowaną do J. A. nie otrzymał odpowiedzi.

(wiadomości mail z dnia 25 sierpnia 2017 roku – k. 14; faktury VAT i dowody wpłat KP – k. 15-17; wiadomości mail z dnia 25 sierpnia 2017 roku- k. 52; wiadomość mail z dnia 7 września 2017 – k. 55; wiadomość mail z dnia 8 września 2017 roku – k. 57)

W dniu 4 sierpnia 2017 roku w hotelu (...) w S. odbywało się spotkanie pracowników powodowej spółki. Spotkanie miało charakter towarzysko-zawodowy. W spotkaniu uczestniczył pozwany, J. A., inni pracownicy spółki oraz przedstawiciele producentów.

Około godziny 1.00 w nocy z 4 na 5 sierpnia 2017 roku J. A. udał się z innym uczestnikiem szkolenia do pokoju pozwanego. Pozwany został obudzony i poszedł do pokoju dwóch pracownic A. D. i D. P.. W trakcie rozmowy przyznał się do próby fizycznego kontaktu z jedną z pracownic powodowej spółki za co przeprosił.

D. P. w rozmowie z pozwanym w obecności J. A. stwierdziła, że pozwany zabrał jej telefon służbowy. J. A. zadzwonił na ten telefon. Telefon służbowy pracownicy powodowej spółki zadzwonił jak leżał na biurku pozwanego. Po tym jak J. A. zobaczył, że pozwany ma telefon jednej z pracownic na swoim biurku uderzył go pięścią w twarz. Pozwany po uderzeniu opadł na łóżko.

Po całym zdarzeniu pozwany został wyprowadzony około godziny 3 w nocy przez J. A. poza teren hotelu (...), który znajdował się na obrzeżach miejscowości S..

(zeznania świadka J. A. na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 roku – protokół rozprawy od 00:09:31 do 00:32:31)

Telefony które użytkowali pracownicy powodowej spółki były tej samej firmy. Nie posiadały cech charakterystycznych pozwalających na ich rozróżnienie.

(zeznania świadka J. A. na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 roku – protokół rozprawy od 00:28:39 do 00:32:31:59)

Pozwany korzystał ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy od 7 sierpnia 2017 roku do 30 sierpnia 2017 roku

(świadczenie pracy – k. 20 cz. B. a.s. pozwanego)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowych pozwanego oraz zeznań świadka J. A., którym Sąd dał wiarę w przeważającej części. Wiarygodne są zeznania świadka co do okoliczności i przebiegu zdarzenia w nocy z 4 na 5 sierpnia 2017 roku w hotelu (...), faktu uderzenia pozwanego przez świadka. Natomiast Sąd nie dał wiary świadkowi co do tego, że pozwany jako pracownik musiał w ciągu 48 godzin wpłacić pieniądze do kasy oraz, że nie wpłacenie pieniędzy powodowało zablokowanie możliwości transakcji przez klientów. W aktach sprawy brak jest dowodów aby u powódki istniała taka praktyka. Sąd pominął dowód z przesłuchania przedstawiciela strony powodowej mając na względzie fakt, że pełnomocnik powódki wycofał ten wniosek. Mając na względzie brak stawienia pozwanego M. P. na rozprawie Sąd również pominął dowód z zeznań strony pozwanej. Okoliczności które podlegały ustaleniom zostały w sposób dostateczny wyjaśnione w toku niniejszej sprawy.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Mając na względzie fakt, że niniejsza sprawa ze względu na dochodzone roszczenie dotyczące odszkodowania dochodzonego przez pracownika związane z zakwestionowaniem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika powinna być rozpoznawana w składzie ławniczym, Sąd po otwarciu zamkniętej rozprawy przeprowadził ją w składzie ławniczym. Wobec powyższego czynności postępowania dowodowego dokonane na rozprawie w dniu 13 grudnia 2018 roku Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze powodowej spółki związane z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 55 §1¹ i 2 k.p. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie 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. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Natomiast zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odnosząc się do formy w jakiej zostało złożone oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy Sąd uznał, że dopuszczalne jest złożenie takiego oświadczenia woli w formie wiadomości mail. W ocenie Sądu pozwany w sposób prawidłowy poinformował pracodawcę, że rozwiązuje z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Nie należy zbyt rygorystycznie podchodzić do treści art. 55 § 2 k.p. oceniając jako dopuszczalne złożenie oświadczenia przez pracownika tylko i wyłącznie w formie dokumentu papierowego. Zawarty w tym przepisie zwrot „na piśmie” należy interpretować w ten sposób, że dopuszczalne jest złożenie takiego oświadczenia woli na każdym nośniku umożliwiającym zawarcie w nim pisma. Nie ma znaczenia, czy jest to kartka papieru, czy wiadomość mail w formie zdematerializowanej, dostępnej w systemie informatycznym. Na obu tych nośnikach jest możliwe umieszczenie pisma zawierającego oświadczenie woli o którym mowa powyżej. Nie stanowi formalnego uchybienia złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ wiadomość mail co bezsporne pomiędzy stronami dotarła do wiadomości odpowiedniego pracownika powodowej spółki – przełożonego pozwanego J. A.. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pozwany wskazywał w wiadomości mail, że przesłał pisemne oświadczenie do pracodawcy drogą listowną. Jak Sąd zważył wyżej wystarczającym jest, że pozwany poinformował pracodawcę o tym, że rozwiązuje z nim umowę o pracę w wiadomości mail. W takiej sytuacji złożone oświadczenie woli wypełnia wszelkie wymogi które są niezbędne aby pracodawca miał okazję się z nim zapoznać w sposób dostateczny.

Powodowa spółka wnosząc o zasądzenie od pozwanego odszkodowania wskazywała na wadliwość oświadczenia woli pozwanego z dnia 25 sierpnia 2017 roku polegającą na niewskazaniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego z winy powodowej spółki. W ocenie Sądu taki pogląd jest bezpodstawny i nie stanowi o wadliwości dokonanego rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 61¹ zdanie pierwsze k.p., w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje odszkodowanie. Z przepisu tego wynika zatem, że przesłanką przewidzianego w nim odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie uprawnia zaś do odszkodowania za naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. (pominięcie formy pisemnej, niepodanie przyczyny oraz przekroczenie miesięcznego terminu) (v. wyrok SN z dnia 18 marca 2015 r. I PK 197/14, LEX nr 1678953). Nie jest kwestionowane przez pozwanego M. P., że w wiadomości mail zawierającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia z winy pracodawcy pracownik nie podał przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. W takiej sytuacji niezależnie do tego, że w rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano przyczyny to nie uzasadnia to roszczenia o odszkodowanie. Dopiero samo ustalenie, czy pozwany miał prawo rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych będzie stanowiło podstawę do uwzględnienia bądź oddalenia powództwa.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. przesłanką do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z pracodawcą bez zachowania okresu wypowiedzenia jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Artykuł 55 § 1¹ k.p. nie precyzuje wprost, które obowiązki mają charakter podstawowy. Sąd aprobuje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.07.2012 r. (I PK 53/12), w którym stwierdzono, że w pierwszej kolejności należy rozstrzygać, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek; dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało charakter ciężki. Obowiązki pracodawcy w kodeksie pracy skonkretyzowane są w art. 94 k.p. Nie jest to jedyne miejsce które wskazuje na to jakie pracodawca ma obowiązki wobec pracownika. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Natomiast definicję tego czym jest godność i dobra osobiste zawiera Kodeks cywilny. Zgodnie z art. 23 k.c. w zw. z art 300 k.p. ma to zastosowanie w sprawach pracowniczych w odniesieniu do dóbr osobistych pracownika jako osoby. Zgodnie z tą regulacją dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Ten katalog dóbr osobistych osoby w tym i pracownika nie jest katalogiem zamkniętym. W ocenie Sądu jedną z podstawowych wartości i dóbr osobistych należnych każdemu człowiekowi, w tym i pracownikowi jest przypisana do każdego nietykalność cielesna. Pracownik ma prawo wymagać od pracodawcy, aby ten zgodnie z art. 11¹ k.p. szanował jego dobra osobiste tj. nietykalność cielesną. Poprzez poszanowanie nietykalności cielesnej pracodawca realizuje jeden ze swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał, że powodowy pracodawca nie był uprawniony do naruszenia dóbr osobistych pozwanego pracownika. Nie ulega wątpliwości, że na wyjeździe w dniu 4 i 5 sierpnia 2017 roku przełożonym pozwanego był J. A.. Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z

zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wobec tego za pracodawcę czynności w trakcie tego wyjazdu wykonywał J. A.. Nie było sporne pomiędzy stronami, że wyjazd w tych dniach, chociaż miał nieformalny charakter to był wyjazdem związanym z pracą. Na wyjeździe tym uczestniczyli pracownicy powodowej spółki. Związany był z integracją pracowników po ciężkim okresie w branży w której pracowali. Także w tej sytuacji zachowania które podejmował J. A. na wyjeździe były podejmowane w imieniu powodowego pracodawcy. Wszelkie zachowania które podejmował wobec swoich podwładnych J. A. powinien podejmować mając na względzie fakt, że występuje jako ich przełożony (w tym przełożony pozwanego) i jako przedstawiciel pracodawcy. Wobec tego bezzasadne było powoływanie się przez pełnomocnika strony powodowej na fakt, że wydarzeń na wyjeździe integracyjnym nie można łączyć z pracą. Niezależnie od tego, że wyjazd integracyjny nie był wyjazdem przymusowym i pozwany mógł w nim nie brać udziału, to wzięcie w nim udziału spowodowało, że pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Ponadto jak wskazywał J. A. jako przełożony na wyjeździe integracyjnym pilnował, czy wszyscy pracownicy powodowej spółki znajdują się w pokojach lub bezpiecznie do nich trafili. W takiej sytuacji nie ma znaczenia, że na wyjeździe tym pracownicy powodowej spółki mieli za zadanie integrować się ponieważ ten wyjazd był zorganizowany przez pracodawcę i bezpośredni nadzór na podległymi pracownikami sprawował ich przełożony.

Sąd ustalił, że w nocy z 4 na 5 sierpnia 2017 roku J. A. uderzył pozwanego pięścią w twarz czym naruszył jego nietykalność cielesną. W ocenie Sądu w ten sposób naruszył podstawowy obowiązek ze strony pracodawcy jakim jest poszanowanie nietykalności cielesnej pracownika tj. poszanowanie jego dobra osobistego. Przyjmując fakt, że powodowy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy Sąd przejdzie do ustalenia czy naruszenie to miało charakter ciężki. W ocenie Sądu uderzenie pozwanego w twarz miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r. II PK 119/16; OSP 2018/9/92, LEX nr 2306362). Pozwany pracownik w toku postępowania sądowego wskazywał, że rozwiązał stosunek pracy z powodowym pracodawcą z powodu użycia przemocy przez bezpośredniego przełożonego wobec niego. W ocenie Sądu J. A. nie miał prawa używać przemocy fizycznej wobec pozwanego. W tej sprawie brak jest okoliczności uzasadniających możliwość użycia siły fizycznej wobec podwładnego. Jak wskazywał J. A. uderzył pozwanego pięścią w twarz po tym jak pozwany przyznał się, że próbował doprowadzić do kontaktu fizycznego z jedną z pracownic powodowej spółki i miał zabrać jej telefon służbowy. Wzburzenie J. A. nie usprawiedliwiało tym samym faktu, aby uderzyć pozwanego pięścią w twarz. Widząc, że pozwany jest w posiadaniu telefonu komórkowego pracownicy pozwanego powinien w pierwszej kolejności wyjaśnić w jaki sposób pozwany wszedł w jego posiadanie. J. A. nie zrobił tego, nie wyjaśnił dlaczego pozwany wziął telefon. Jak wynika z ustaleń Sądu telefony służbowe, które posiadali pracownicy powodowej spółki były tej samej marki, nie miały cech charakterystycznych pozwalających na ich odróżnienie. Wobec tego pozwany wychodząc z pokoju pod wpływem emocji mógł nie być w stanie rozpoznać, czy to jest jego telefon czy innej osoby. Nie należy w tym przypadku winić pozwanego, że ten telefon zabrał celowo. Brak jest jakiegokolwiek okoliczności świadczącej o tym, że zabranie telefonu było celowe. Wobec tego wzburzenie J. A., który dzwoniąc na ten telefon zobaczył, że jest to telefon jednej z pracownic było nieuzasadnione i przedwczesne. Jednakże niezależnie od tego nawet gdyby pozwany wziął telefon celowo to użycie przemocy fizycznej wobec pozwanego nie było uzasadnione żadnymi okolicznościami zdarzenia. Przyjmując hipotetycznie użycie przemocy fizycznej byłoby ewentualnie uzasadnione gdyby pozwany pracownik zachowywał się agresywnie w sposób zagrażający otoczeniu. W tej sprawie nie było takich okoliczności w jakikolwiek sposób uzasadniający to, że przełożony pozwanego miał prawo dopuścić się wobec niego do użycia przemocy fizycznej. W związku z uderzeniem w twarz przez bezpośredniego przełożonego pozwany mógł mieć uzasadnione wątpliwości co do kolejnego postępowania. Bezpośredni przełożony pracownika powinien w taki sposób postępować aby budzić zaufanie

w tym pracowniku. Nie można mówić o budowaniu zaufania do pracodawcy w sytuacji gdy osoba działająca w imieniu pracodawcy stosuje wobec podwładnego siłę fizyczną bez jakiegokolwiek wymiernego uzasadnienia.

N. od powyższych rozważań Sąd rozpoznający sprawę uznał, że pozwany nie naruszył w żaden sposób obowiązków pracowniczych w taki sposób, że mógłby mieć obawę o rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu dokonanych przez niego naruszeń. Pieniądze które pozwany otrzymał od klientów przekazał powodowej spółce w sposób przyjęty i ustalony. Opóźnienie jakie miało miejsce było z powodu tego, że pozwany nie otrzymał odpowiedzi od J. A. na wiadomość mail, w której prosił o wskazanie numeru rachunku bankowego. Co prawda taki numer rachunku bankowego otrzymał od innego pracownika pozwanej, jednak wpłata była dopiero możliwa po potwierdzeniu go przez J. A.. Ponadto powódka nie wskazała, że zwracała się do pozwanego w okresie od 28 lipca 2017 roku do 4 sierpnia 2018 roku o niezwłoczne wpłacenie środków uzyskanych od klientów. Ponadto nie wykazała, że obowiązkiem pracownika było wpłacenie tych środków w określonym czasie i przekroczenie tego czasu stanowiło naruszenie obowiązków ustalonych u pracodawcy. Jednakże wszelkie powyższe rozważania pozostają wtórne w stosunku do tego, że pozwany złożył uzasadnione oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Skoro więc powodowa spółka stała na stanowisku, że stanowiło to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych to mając o tym wiedzę nawet w okresie zwolnienia lekarskiego, z którego korzystał pozwany mogła rozwiązać z nim stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt w zw. art. 41 k.p. (v. wyrok SN z dnia z dnia 27 września 1983 r. I PRN 108/83; LEX nr 14620).

Reasumując w niniejszej sprawie nie została spełniona przesyłka mówiąca o tym, że pozwany w sposób nieuzasadniony rozwiązał z powodową spółką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu pozwany miał prawo do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Powyższe uzasadnia oddalenie powództwa o odszkodowanie jako bezzasadnego.