

Sygn. akt IVPa 33/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Małgorzata Maleszka

Protokolant st.sekr.sądowy Marzenna Śliwa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 lipca 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **D. R.**

przeciwko **M. K.**

### **o odszkodowanie**

na skutek apelacji pozwanego M. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Grudziądzu - Wydziału Pracy

z dnia 28 marca 2018 r. sygn. akt IV P 198/17

### **oddala apelację.**

/-/SSO Małgorzata Maleszka /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Danuta Domańska

**Sygn. akt: IV Pa 33/18**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r. zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powoda D. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usług Ochrony (...) kwotę 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych zero groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 marca 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie obciążył pozwanego kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych i rozważaniach prawnych.

W dniu 20 października 2015 roku M. K. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usług Ochrony (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 20 grudnia 2015 roku na stanowisku zaopatrzeniowca. Następnie w dniu

21 grudnia 2015 roku powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zaopatrzeniowca z wynagrodzeniem miesięcznym 1.750 złotych brutto. W dniu 31 grudnia 2015 roku pozwany otrzymał aneks do powyższej umowy o pracę, w którym określono, że wynagrodzenie pozwanego od dnia 1 stycznia 2016 roku wynosić będzie 2.000,00 złotych miesięcznie brutto.

W umowach o pracę nie został wskazany termin wypłaty wynagrodzenia. Pozwany nie otrzymał również pisemnej informacji o terminie wypłaty wynagrodzenia. U powoda nie obowiązywał w okresie zatrudnienia pozwanego regulamin wynagradzania pracowników, jednakże obowiązywała zasada, iż wynagrodzenie wypłacane będzie z dołu w ostatnim dniu danego miesiąca.

Pismem z dnia 2 listopada 2015 roku pozwany zwrócił się do pracodawcy z prośbą o przekazywanie całości jego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę na jego konto w D. Banku i wskazał numer swego konta.

Pozwany wykonywał swoje obowiązki pracownicze w G. i Ś.. Przez cały okres zatrudnienia pozwanego powód terminowo wypłacał zatrudnionym pracownikom wynagrodzenie za pracę. Dokonywał przelewów wynagrodzeń ostatniego dnia miesiąca i pieniądze tego samego dnia trafiały na konta bankowe pracowników. Jeśli ostatni dzień miesiąca przypadał w sobotę lub niedzielę, przelewy były dokonywane wcześniej.

Na początku roku 2017 pozwany chorował i przez dłuższy czas nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych. W tym czasie pomiędzy powodem a pozwanym istniał konflikt.

Dnia 31 marca 2017 roku powód dokonał przelewów wynagrodzeń swoich pracowników na ich konta bankowe. Jednakże na konto pozwanego w D. Banku wynagrodzenie w kwocie 959,66 zł zostało zaksięgowane w dniu 3 kwietnia 2017 roku.

Dnia 31 marca 2017 roku pozwany wysłał do powoda sms-a z pytaniem kiedy będzie wypłacone jego wynagrodzenie. Powód na tego sms-a nie odpowiedział.

Dnia 3 kwietnia 2017 roku o godzinie 15:47 pozwany wysłał do powoda list polecony, w którym zawiadomił pracodawcę, że wypowiada umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na brak wypłaty wynagrodzenia w terminie. Powyższe pismo dotarło do adresata w dniu 5 kwietnia 2017 roku. Pozwany od 3 kwietnia przestał świadczyć pracę w powodowym zakładzie i nie przedstawił żadnego usprawiedliwienia swojej nieobecności.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne oraz dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach sprawy o sygn. IV P 130/17 i aktach osobowych pozwanego, a także na podstawie przesłuchania powoda D. R. i zeznań pozwanego M. K..

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda D. R. i pozwanego M. K.. W ocenie Sądu zeznania stron są zasadniczo zgodne ze sobą, a pewne rozbieżności wynikają jedynie z subiektywnej i odmiennej oceny niektórych faktów.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W tym miejscu należy zauważyć, iż Sądowi nie udało się ustalić, mimo podjętej próby, o której godzinie w dniu 31 marca 2017 roku powód wydał dyspozycję wykonania przelewu z wynagrodzeniem pozwanego. Nie udało się również ustalić,

o której godzinie w dniu 3 kwietnia 2017 roku wynagrodzenie wpłynęło na konto pozwanego. Sąd zwrócił się w tym celu do banku (...) S.A. oraz do banku (...) S.A., jednakże banki odmówiły udzielenia odpowiedzi powołując się na tajemnicę bankową. Niemniej powyższe ustalenia nie miałyby decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Kodeks pracy nie wprowadza definicji legalnej podstawowych obowiązków pracodawcy ani nie ustanawia zamkniętego ich katalogu. Dlatego też wyznaczenie zakresu tych obowiązków w praktyce może powodować pewne trudności. Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawarty w art. 94 kodeksu pracy z całą pewnością nie jest zamkniętym katalogiem jego podstawowych obowiązków, a poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy. W kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, stanowiącego wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, postrzegany jest m.in. fakt niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie (zob. m.in. I teza wyr. SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, Wok. 2006, Nr 2, s. 23).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż powód rzeczywiście nie wypłacił pozwanemu wynagrodzenia w ustalonym terminie. Co prawda u powoda nie obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników, w którym zawarta byłaby informacja o terminie wypłacania wynagrodzenia, a także powód nie określił tego terminu w inny pisemny sposób, niemniej należało przyjąć, iż powód powinien wypłacić wynagrodzenie pozwanemu do ostatniego dnia miesiąca. Takie były bowiem ustne ustalenia pomiędzy powodem, a pozostałymi pracownikami, w tym z pozwanym i przez cały okres zatrudnienia pozwanego taka była praktyka. Okoliczność tę przyznał zarówno powód jak i pozwany. Niemniej, mimo, iż powód w dniu 31 marca 2017 roku wydał w banku dyspozycję przelewu wynagrodzenia pozwanemu, w ocenie Sądu nie zachował terminu do wypłaty wynagrodzenia. Skoro wynagrodzenie powinno być wypłacane do ostatniego dnia miesiąca oznacza to, że w tym dniu pracownik powinien mieć możliwość dysponowania swoim wynagrodzeniem. Zatem powód powinien wypłacić pieniądze pozwanemu w takim terminie, aby w dniu ostatniego dnia miesiąca, wynagrodzenie było na koncie powoda. Bez znaczenia jest tutaj fakt, iż przez cały okres zatrudnienia pozwanego, wypłacane wynagrodzenie ostatniego dnia miesiąca trafiało na konto pozwanego tego samego dnia. Powód jest przedsiębiorcą i ciężą na nim wyższe standardy postępowania. Dlatego powinien przewidzieć, iż może się zdarzyć, iż wynagrodzenie wypłacone rano nie znajdzie się tego samego dnia na koncie pracownika.

Z powyższego wynika, iż powód rzeczywiście naruszył obowiązek pracodawcy terminowego wypłacenia wynagrodzenia pozwanemu. Przy takim zastrzeżeniu zasadniczym zagadnieniem jest ocena czy jednorazowy spóźniony wpływ wynagrodzenia za pracę na konto bankowe pracownika można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, a w konsekwencji czy może stanowić podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2010 roku stwierdził, iż pracodawca, który kilka dni spóźnia się z wypłatą pensji, nie musi się obawiać zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracowników. Na tej podstawie pracownicy nie mogą więc rozwiązać umowy bez wypowiedzenia i żądać odszkodowania (wyrok z dnia 10.11.2010 r., I PK 83/10). Z kolei w orzeczeniu z dnia 21 czerwca 2017 roku Sąd Najwyższy wskazał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim

zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego. Wskazać należy, iż powód spóźnił się z wypłatą wynagrodzenia o 3 dni. Wynagrodzenie miało być wypłacone w dniu 31 marca 2017 roku, a pozwany otrzymał je w dniu 3 kwietnia. Podkreślić należy jednak, iż dwa dni tj. 1 i 2 kwietnia były dniami wolnymi od pracy, w czasie których nie mógł nastąpić przelew pieniędzy na konto pozwanego. Było to zatem niedługie opóźnienie. Pozwany w toku procesu nie wskazał i co za tym idzie nie udowodnił czy spóźnienie w wypłacie wynagrodzenia miało jakkolwiek ujemny wpływ na jego interesy jako pracownika. Wręcz przeciwnie, z zeznań pozwanego wynikało, iż pozostawał w tym czasie w konflikcie z powodem i w ocenie Sądu, przedmiotową sytuację pozwany potraktował jako pretekst do zakończenia pracy u powoda. Za trafnością tego wniosku przemawia fakt, iż pozwany nie wiedział czy w dniu 3 kwietnia przed wysłaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę sprawdzał czy na konto wpłynęło wynagrodzenie. Pozwany zeznał, iż w dniu 3 kwietnia rano około godziny 9.00 sprawdzał czy wpłynęły pieniądze. Pozwany stwierdził, że nie wie czy sprawdzał później. Skoro pozwany pamiętał, że sprawdzał rano stan konta, to jeżeli sprawdzałby później, również by o tym pamiętał. Zdaniem Sądu pozwany sprawdził stan konta tylko rano i po godzinie 15 wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż pozwany praktycznie nie monitował powoda o wypłatę wynagrodzenia. Wysłał jedynie w dniu 31 marca 2017 roku sms-a z pytaniem kiedy będzie płatne wynagrodzenie. Nie uzyskał na tego sms-a odpowiedzi. W ocenie Sądu, gdyby pozwanemu zależało na jak najszybszym otrzymaniu pensji, zadzwoniłby do powoda i to nie tylko w dniu 31 kwietnia, ale również w dniu 3 kwietnia, kiedy to rano ustalił, że wynagrodzenie nie wpłynęło. W konsekwencji Sąd uznał, iż opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia pozwany wykorzystał jako pretekst do zakończenia pracy u pozwanego. Zatem złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem było w ocenie Sądu niezasadne.

W myśl art. 61<sup>1</sup> kp w razie niezasadnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie natomiast

z art. 61<sup>2</sup> § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 13 stycznia 2016 roku odszkodowanie to, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.01.2016 roku, II PK 302/14). Niedopuszczalne było zatem miarkowanie odszkodowania przysługującego powodowi. Sąd Rejonowy nie uznał również roszczenia powoda o zasądzenie przedmiotowego odszkodowania za naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2017 roku, II PK 56/16).

W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Pozwany pracował ponad 6 miesięcy dlatego powodowi należało się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pozwanego.

W myśl art. 102 kpc, z uwagi na fakt, że pozwany w chwili obecnej pozostaje bez pracy, Sąd nie obciążył pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę powodową.

W apelacji od powyższego wyroku pozwany wnosił o uchylenie wyroku w punkcie pierwszym i oddalenie w tym zakresie powództwa. W uzasadnieniu apelacji podnosił, że powód – jako pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż nie zamierzał celowo wypłacić mu wynagrodzenia w terminie. Dowodem na to, że pracodawca nie zamierzał wypłacić mu wynagrodzenia jest fakt, że nie zaistniały żadne uzasadnione okoliczności, by przelew dokonał pracodawca w takim terminie, że wynagrodzenie wpłynęło na jego konto w odpowiednim czasie. Podnosił też, iż w okresie marca – kwietnia 2017 r. był w konflikcie z pracodawcą. Nie dostarczył mu też w terminie świadectwa pracy.

Powód nie ustosunkował się do apelacji pozwanego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje.**

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a Sąd Okręgowy ustalenia te podzielił i czyni je własnymi. Postępowanie w sprawie zostało przeprowadzone prawidłowo, ocena materiału dowodowego dokonana przez sąd I instancji nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów.

Ponadto Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które by skutkowałyby nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego słusznie znajdując podstawy do uwzględnienia żądania powoda.

Żadne ze zgłoszonych przeciwko orzeczeniu Sądu Rejonowego zarzuty apelacyjne nie znalazły uznania Sądu Okręgowego, zarówno z punktu widzenia poprawności postępowania dowodowego jak i ocen i wniosków z materiału dowodowego i interpretacji przepisów prawa materialnego.

Przechodząc do dalszych rozważań trzeba wskazać, że zgodnie z treścią art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 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. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (§ 2 art. 55 kp.)

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 3 art. 55 kp.).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania z konkretnego przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. Naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale (wyr. SN z 10 maja 2012 roku, II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s. 482, teza druga). Dla stopnia winy pracodawcy ma znaczenie, w przypadku jednorodzącego, aczkolwiek wielokrotnego i uporczywego zachowania, fakt systematycznego powtarzania niezgodnego z prawem postępowania, niezależnie

od przyjęcia albo nieprzyjęcia koncepcji ciągłości takiego zachowania (wyr. SN: z 19 grudnia 1997 roku, I PKN 443/97, OSNP 1998, Nr 21, poz. 631; z 7 grudnia 2000 roku, I PKN 128/00, OSNP 2002, Nr 14, poz. 329; z 8 sierpnia 2006 roku, I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219; z 8 lipca 2009 roku, I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 69; z 10 maja 2012 roku, II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9 s. 482; z 27 lipca 2012 roku, I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 173).

Wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest, według Sądu Najwyższego, kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 KP (uzasadnienie wyr. SN z 8 października 2009 roku, II PK 114/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz. 127). Przypisanie jej pracownikowi, sprawcy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania. Na przykład, w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, bądź z tej samej przyczyny niewypłacaniu należytego wynagrodzenia za pracę. Ocena naruszenia obowiązków przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego jest uzależniona od faktycznych zachowań osób reprezentujących pracodawcę. Dlatego stwierdzenie winy pracodawcy będzie wymagało odwołania się do kryteriów subiektywnych, ponieważ oceniając ciężkość podstawowego obowiązku pracodawcy przestrzegania zasad współżycia społecznego, należy uwzględnić również okoliczności związane z zachowaniem osób reprezentujących podmiot zatrudniający. Ocena winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika powinna nastąpić z uwzględnieniem stosowanego

u pracodawcy porozumienia zawartego z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi, choćby nie było ono źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP (wyr. SN z 7 maja 2008 roku, II PK 331/07, OSNP 2009, Nr 17-18, poz. 230).

Niedotrzymanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy uzasadnia odstąpienie od umowy o pracę w zależności od stopnia zagrożenia warunków pracy dla zdrowia lub życia pracownika. Stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodów określonych w art. 55 § 1 KP.

Zgodnie zaś z treścią art. 61<sup>1</sup> kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zwartej na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać /nie więcej niż za okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy trafnie uznał, że rozwiązanie umowy przez pozwanego na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp było nieuzasadnione. Sąd Rejonowy szczegółowo ustalał i rozważał wskazaną przez pozwanego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy podziela te ustalenia i rozważania i nie ma potrzeby ponownego przytaczania argumentów Sądu Rejonowego aprobowanych przez Sąd Okręgowy.

Wobec powyższego żądanie powoda zasądzenia odszkodowania należało uznać za zasadne.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy apelację pozwanego na mocy

art. 385 k.p.c. oddalił.

/-/SSO Małgorzata Maleszka /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Danuta Domańska