**20 grudnia – zadanie IV**

1. Pojęcie i forma rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia
2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika.
3. Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia
4. Do omówienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 – proszę wskazać najważniejsze kwestie dotyczące sposobu liczenia terminu miesięcznego i wskazania osoby, do której informacja o naruszeniu obowiązku powinna dotrzeć.
5. Kazus: Teodor P. był pracownikiem spółki Gazy sp.j. zatrudnionym od dnia 28 marca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Magazynu. Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 6 listopada 2015 r., od 1 listopada 2015 r. Teodor objął stanowisko Kierownika Regionalnego Centrum Dystrybucji. Aneks obowiązywał do 31 grudnia 2017 r. Teodor był zobowiązany do dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia, a także do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownicy wykonywali swoje obowiązki działając na systemie handlowo-magazynowym *Kupiec*. W razie problemów z systemem możliwa była ingerencja informatyków w indywidualne konta pracowników. Zawsze jednak odbywało się to za wiedzą i zgodą pracownika, który musiał wpisać swoje hasło, by udostępnić informatykowi dostęp. Dnia 29 marca 2018 r. Teodor złożył spółce pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego zgodnie z wolą obu stron do dwóch miesięcy. W okresie ustalonego przez strony wypowiedzenia miał on przebywać na niewykorzystanym dotychczas urlopie wypoczynkowym. Dnia 30 marca 2018 r., ostatniego dnia faktycznej pracy Teodor dokonał licznych modyfikacji danych w systemie identyfikacji klientów *Kupiec*., polegających na usunięciu z niego licznych numerów kontaktowych klientów. Dnia 6 kwietnia 2018 r. pracodawca wręczył Teodorowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano okoliczność dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieuprawnionej ingerencji w system identyfikacji klientów spółki w dniu 30 marca 2018 r., zmierzający do usunięcia z przedmiotowego systemu numerów telefonów niektórych klientów spółki a tym samym działanie na szkodę pracodawcy.

Pytania: Czy pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z Teodorem bez zachowania okresu wypowiedzenia? Czy można w ten sposób rozwiązać umowę o prace po złożonym przez pracownika wypowiedzeniu? Od czego zależy zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych? Na kim spoczywa ciężar wykazania zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?