

Co grozi pracownikowi za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

Jeżeli pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Może też żądać od pracodawcy odszkodowania. Zdarza się, że pracownik błędnie ocenia zachowanie pracodawcy. Jakie mogą być tego konsekwencje?

W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, pracodawca może żądać od byłego pracownika odszkodowania. Stanowi o tym art. 61¹ k.p. Istotne znaczenie ma określenie, które obowiązki pracodawcy mają podstawowy charakter oraz

kiedy dochodzi do ich ciężkiego naruszenia. Do podstawowych obowiązków pracodawcy zaliczyć należy obowiązki z zakresu bhp, wymienione w art. 207–209³ k.p., jak również obowiązki wymienione w art. 94 k.p. W kontekście możliwości rozwiązania stosunku pracy największe znaczenie mają m.in. przeciwdziałanie dyskryminacji, obowiązek prowadzenia szkoleń z zakresu bhp, obowiązek prowadzenia akt osobowych i dokumentacji związanej z zatrudnieniem oraz obowiązek stosowania obiektywnych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Ponadto za podstawowe należy również uznać obowiązki, których naruszenie uznawane jest za wykroczenie (art. 281–283 k.p.). Można do nich zaliczyć np. obowiązek przestrzegania przepisów o czasie pracy czy obowiązek udzielania urlopów

w odpowiednim wymiarze. Zasadniczym obowiązkiem pracodawcy jest również wypłata wynagrodzenia (wyrok SN z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06) oraz poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06).

Wyrokiem z 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99) SN uznał, że pracodawca narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki, jeśli nie wypełnia ich z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przykładem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy jest nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń.

Jeśli sąd pracy stwierdzi, iż pracodawca wcale nie naruszył swoich obowiązków lub naruszenie, jakiego się dopuścił, nie miało ciężkiego charakteru, zasądzi od pracownika na jego rzecz od-



szkodowanie. Wyniesie ono równowartość wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia (jeśli był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony) lub wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, jeśli był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Pracodawca nie musi wykazywać, iż poniósł szkodę wskutek nieuzasadnionego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Rączkowski
Kancelaria Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy