

Pracownik słono zapłaci za bezpodstawne porzucenie etatu

ORZECZNICTWO

Podwładny, który niesłusznie rozwiązał angaż w trybie natychmiastowym, może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania. Ustalając jego wysokość sąd uwzględni nie tylko płacę podstawową, ale także premię.

Kodeks pracy pozwala rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi, wobec którego szef dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z drugiej jednak strony pracodawca, który uważa, że zarzuty podwładnego są bezpodstawne, może dochodzić odszkodowania.

Po pierwsze nie płac

Gdy oświadczenie pracownika o natychmiastowym rozwiązaniu angażu jest uzasadnione, to pracodawca musi zapłacić mu odszkodowanie równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy

na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy - za dwa tygodnie. Nie ma jednak tego obowiązku, gdy wręczona przez podwładnego „dyscyplinarka” jest pozbawiona podstaw. To jednak nie wszystko. W takiej sytuacji sam pracodawca może dochodzić od swojego byłego pracownika odszkodowania.

Ile konkretnie

Wysokość należnej szefowi kompensaty różni się w zależności od tego, jaki typ umowy o pracę został rozwiązany. Jeżeli był to angaż na czas nieokreślony, pracodawca może domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a zatem (w zależności od okresu wypowiedzenia) za dwa tygodnie, miesiąc lub trzy miesiące. Natomiast w przypadku umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy pracownik będzie musiał zapłacić kwotę odpowiadającą dwutygodniowej pensji.

Nie tylko zasadnicze

Wynagrodzenie będące podstawą odszkodowania oblicza się tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Konkretnie zasady wynikają z rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (DzU nr 2, poz. 14 ze zm.; dalej rozporządzenie). Uwzględnia się tu zawsze pensję zasadniczą z ostatniego miesiąca pracy. Na tym jednak nie koniec. Wlicza się także premie miesięczne wypłacone - co do zasady - w ciągu trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających ten, w którym doszło do rozwiązania angażu. Pod uwagę bierze się również premie kwartalne z ostatnich (co do zasady) 12 miesięcy. Jedno i drugie uwzględnia się w średniej miesięcznej wysokości.

PRZYKŁAD

Spółka Y chce dochodzić przed sądem od swojego byłego

pracownika odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Podwładny był zatrudniony na czas nieokreślony i przysługiwał mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Otrzymywał płacę zasadniczą w wysokości 2300 zł. Dodatkowo co miesiąc wypłacano mu premię zależną od wyników sprzedaży. Umowę rozwiązał 1 kwietnia 2012 r. W styczniu otrzymał premię w wysokości 800 zł, w lutym 850 zł, a w marcu 750 zł (łącznie 2400 zł). Nie dostawał żadnych kwartalnych składników płacy. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania zostanie uwzględnione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2300 zł oraz średnia premia miesięczna z okresu od stycznia do marca, a więc kwota 800 zł. Po zsumowaniu tych wartości otrzymamy kwotę 3100 zł, która po pomnożeniu przez trzy (liczba miesięcy okresu wypowiedzenia) wyniosła 9300 zł. Jest to wysokość odszkodowania, jakiej szef może się domagać od podwładnego w tym przypadku.

—Patrycja Zawirska
Radca prawny, partner w
Raczkowski i Wspólnicy sp.k.