

C6

## ORZECZENIE

**Nie warto się spieszyć z wypowiedzeniem.** Może się zdarzyć, że pracownik, który odszedł z pracy z powodu niewypłacenia pensji, będzie musiał sam zapłacić niesumiennemu pracodawcy.

# Nie warto się spieszyć z wypowiedzeniem

**ORZECZENIE** | Może się zdarzyć, że pracownik, który odszedł z pracy, bo nie otrzymał na czas pensji, będzie musiał sam zapłacić niesumiebnemu pracodawcy

**TOMASZ ZALEWSKI**

W takiej sytuacji znalazła się pielęgniarka jednego z warszawskich szpitali, której sprawę rozpoznawał wczoraj Sąd Najwyższy.

Wszystko zaczęło się 29 września 2008 r., kiedy to zgodnie z informacjami pracodawcy na konto pielęgniarki wpłynęła tylko część wynagrodzenia – ok. 850 zł. Częściowa wypłata nie była szykana. W podobny sposób potraktowano cały personel. Szpital nie miał pieniędzy na wypłaty, ponieważ właściwy oddział Narodowego Funduszu Zdrowia spóźnił się z ich przekazaniem.

## Bez wypowiedzenia

Pielęgniarka, wobec wypłacenia jej jedynie zaliczki na poczet wynagrodzenia, postanowiła odejść z pracy bez wypowiedzenia. Pozwala na to art. 55 § 1<sup>a</sup> kodeksu pracy. Zgodnie z nim **pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków**. Na tej podstawie następnego dnia po otrzymaniu zaliczki na poczet wynagrodzenia, czyli 30 wrze-

śnia o godzinie 12, złożyła wypowiedzenie. Zapomniała jednak, że w zakładowych przepisach określających zasady wypłaty wynagrodzeń jest zapis, że pracodawca ma wypłacić wynagrodzenie do końca ostatniego dnia miesiąca. W tym wypadku musiał to zrobić przed północą 30 września.

Pośpiech przesądził o kłopotach pielęgniarki, która po odejściu ze szpitala złożyła pozew, a domagała się w nim odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Żądania swego nie zmieniła nawet po tym, gdy szpital 6 października wypłacił jej pozostałą część wynagrodzenia za wrzesień.

Pracodawca po przeanalizowaniu okoliczności rozwiązania umowy doszedł do wniosku, że było ono nieuzasadnione. W związku z tym też wystąpił z powództwem o odszkodowanie.

## Odszkodowanie dla byłego szefa

Sąd rejonowy, a później sąd okręgowy przyznały rację szpitalowi. Ich zdaniem na chwilę składania oświadczenia woli nie było jeszcze ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

**OPINIA**

**Magdalena Zwolińska**

advokat w kancelarii prawa pracy **Raczkowski i Wspólnicy**

ARCHIWUM PRYWATNE



DLA „RZ”

Kodeks pracy daje zatrudnionemu możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy, gdy szef dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Nie można jednak zapominać, że gdy takie rozwiązanie okaże się nieuzasadnione, pracodawca może liczyć na ochronę. Przysługuje mu roszczenie o odszkodowanie, którego wysokość jest niezależna od szkody, jaką poniósł. W trakcie procesu sąd będzie ocenił, czy dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków (np. z zakresu BHP). Nie wystarczy tutaj subiektywne przekonanie pracownika, ponieważ przyczyna rozwiązania umowy musi być obiektywna.

wobec pracownika. Zgodnie bowiem z art. 55 § 1<sup>a</sup> k.p. pracownik może się domagać odszkodowania, gdy już dojdzie do naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Fakt, że mówił, iż nie zapłaci pensji w całości w terminie, nie upoważniał do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Sądy nakazały pielęgniarcie zapłatę ponad 11 tys. zł odszkodowania. Kobieta nie zgodziła się z tym wyrokiem i do Sądu Najwyższego trafiła jej skarga kasacyjna. Sąd Najwyższy uznał, że **bez wątplenia pracownica pośpieszyła się z rozwiązaniem umowy**

**o pracę i pracodawca miał prawo domagać się odszkodowania**. Zdaniem SN sąd okręgowy przy ustalaniu kwoty odszkodowania dla szpitala powinien jednak wziąć pod uwagę okoliczności sprawy, a przede wszystkim fakt, że pracodawca wypłacił tylko część pensji, a resztę w późniejszym terminie. Jest więc szansa, że po ponownym rozpoznaniu apelacji pielęgniarka zapłaci mniej za swój pośpiech. ■

sygnatura akt

sygn. akt  
PK II PK 155/09