

df 2

AKTUALNOŚCI

Wręczasz wilczy bilet, spodziewaj się zemsty

Uważaj pracodawco, bo nawet perspektywa zapłacenia wysokiego odszkodowania nie zniechęca do mściwej satysfakcji. Dla zwolnionego pracownika to uczucie bezcenne.

Wręczasz wilczy bilet, spodziewaj się zemsty

ROZSTANIA | Uważaj pracodawco, bo nawet perspektywa zapłacenia wysokiego odszkodowania nie zniechęca do mściwej satysfakcji. Dla zwolnionego pracownika to uczucie bezcenne

MARTA GADOMSKA

Zlikwidowana baza danych firmy to tylko jeden z przykładów złośliwości zwolnionych osób. Wyobraźnia w tym zakresie jest doprawdy wielka. Trzy tygodnie temu mogliśmy przeczytać o kobiecie, która celowo naraziła byłego pracodawcę na bagatela kilkaset tysięcy złotych. Ostatniego dnia pracy, wychodząc z firmy, połączyła się telefonicznie z numerem infolinii, zostawiając odłożoną słuchawkę na cały weekend. Swoim nieodpowiedzialnym zachowaniem doprowadziła firmę do finansowej zapaści.

Nerw na postrońku

- Tego typu praktyki są dość codzienne, a ich wachlarz szeroki. Przykładowo w odwecie zwolniony pracownik chciał zniszczyć służbowy samochód. Zaparkował go tak, by przejeżdżająca obok śmieciarka wgniotła jego drzwi. Satysfakcja, którą osiągnął, była dla niego bezcenna - mówi mecenas Grzegorz Orłowski ze spółki Orłowski, Patulski, Walczak. Niemal od ręki przypominają mu się też inne sytuacje, np. gdy pracownicy, które za odebraną

na odchodne premię wysłały w siną dal dane dotyczące zatrudnianych pracowników. Z kolei inna osoba zaraz po rozstaniu założyła anonimowy blog, na którym szkalowała byłego szefa.

Są też inne przykłady, ale już nie tak drastyczne.

- Na porządku dziennym jest przetrzymywanie mienia pracodawcy (np. samochodu, telefonu czy komputera przenośnego) po ustaniu stosunku pracy. Takie działania bywają niekiedy podejmowane w akcie zemsty przeciwko szefowi, który wręczył wypowiedzenie. Pracownicy muszą jednak pamiętać, że jest to użytkowanie firmowego sprzętu bez podstawy prawnej, za co pracodawca może dochodzić odpowiedniego wynagrodzenia - wyjaśnia Patrycja Zawirska, prawniczka z **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Bez etatu, jednak z karą

Pracownicy nie zawsze wiedzą, że mimo braku etatu odpowiadają na podstawie kodeksu pracy. Oczywiście dotyczy to osób, które wyrządziły szkodę pracodawcy w chwili, gdy łączył ich z nim stosunek pracy, np.

ostatniego dnia pracy. A co, jeśli ktoś zrobił to później, po ustaniu zatrudnienia?

W jednej z firm zwolniony wrzucił dokumenty do niszcarki kilka dni po tym, gdy przestał być pracownikiem. Wykorzystał dzień, w trakcie którego rozliczał się ze służbowego mienia. Odpowie na podstawie kodeksu cywilnego, odszkodowanie obejmie bowiem pełną wysokość poniesionej szkody. Podobnie byłoby, gdyby szkoda została wyrządzona w trakcie trwania stosunku pracy, z winy umyślnej.

Teoretycznie w opisywanych przypadkach nie ma mowy o odpowiedzialności pracowniczkiej ograniczonej do wysokości trzech miesięcznych pensji, bo trudno zakładać nieumyślne działanie zatrudnionego. Jednak technika powoduje, że winę umyślną nie zawsze można udowodnić.

Sam sobie winny

Choć eksperci potępiają złośliwości pracowników, to nie ukrywają, że źródło ich postępowania leży często w zachowaniu pracodawców. Niewiele z nich umie się rozstawać z klasą, bez konfliktów. Potrafią zwolnić oddaną dla firmy osobę po 30 latach pracy za pośrednictwem kuriera. To chyba mówi samo za siebie. Oczywiście nie usprawiedliwia mściwości, ale przecież pracownik to człowiek i lepiej nie wystawiać jego emocji na próbę.