

Szybkie odejścia kosztowne dla pracowników. Firmy coraz częściej skarżą do sądu pracowników, którzy rozwiązują z nimi umowy w trybie natychmiastowym. Żądają odszkodowań za nagłe odejścia. **BB**

Pracownicy płacą za szybkie odejście

Firmy **skarżą do sądu pracowników**, którzy rozwiązują z nimi umowy w trybie natychmiastowym. Żądają od nich odszkodowań

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Pracownik, który znalazł lepszą posadę i pod byle pretekstem chce rozwiązać w trybie natychmiastowym umowę z dotychczasową firmą, musi liczyć się z kosztami. W takich sytuacjach zatrudniającego nie składają bowiem broń. W ubiegłym roku do sądów trafiło ponad 1,3 tys. spraw dotyczących rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. W I półroczu 2014 r. było ich już 745.

- Jeszcze kilka lat temu pozwu firm o odszkodowanie za niezasadzone odejście pracownika w trybie natychmiastowym były rzadkością. Dziś stają się coraz popularniejsze - podkreśla **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny kierujący działem procesowym **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Jeśli sąd uzna, że pracownik nie miał podstaw do nagłej rezygnacji z etatu, podwładny będzie musiał zapłacić odszkodowanie w maksymalnej wysokości trzech pensji. Dla niego może być to znacząca uciążliwość, ale dla firmy ważniejsze jest potwierdzenie, że nie łamała ona praw zatrudnionych.

Z tyłu głowy

Zgodnie z art. 55 par. 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeśli przedsiębiorca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego.

- To rozwiązanie korzystne dla zatrudnionych, ale uczy cwaniactwa. Żaden pracodawca nie jest w stanie w 100 proc. przestrzegać wszystkich obowiązków i zasad wynikających z k.p. Zawsze znajdzie się więc jakaś podstawa do natychmiastowego odejścia - ocenia Arkadiusz Sobczyk, radca prawny z kancelarii Sobczyk i Współpracownicy.

Wskazuje, że zazwyczaj pracownicy nie decydują się na taki tryb zakończenia zatrudnienia, jeśli nie zapewnią sobie wcześniej etatu w innej firmie.

- Jeśli zatrudnionym zależy na szybkim odejściu, albo porzucają dotychczasową pracę, co uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne takiej osoby, albo decydują się na rozwiązanie umowy w trybie art. 55 par. 1¹ k.p., twierdząc, że dotychczasowy pracodawca nie przestrzega swoich obowiązków - dodaje Arkadiusz Sobczyk.

Grzegorz Ruszczyk podaje przykład mężczyzny, który nieopatrznie przyznał dotychczasowemu pracodawcy, że ma inną ofertę zatrudnienia, choć oficjalnie wskazał inną przyczynę natychmiastowego zakończenia pracy w obecnej firmie. Przegrał przed sądem, bo ten bada prawdziwość powodów, dla których nastąpiła rezygnacja z etatu.

Kosztowne zaniechanie

Dla firmy z kolei kosztowny może być brak reakcji na nagłe odejście pracownika. W razie rozwiązania umowy z powodu łamania uprawnień pracowniczych zatrudnionemu przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (czyli maksymalnie za trzy miesiące). To nie koniec ewentualnych wydatków.

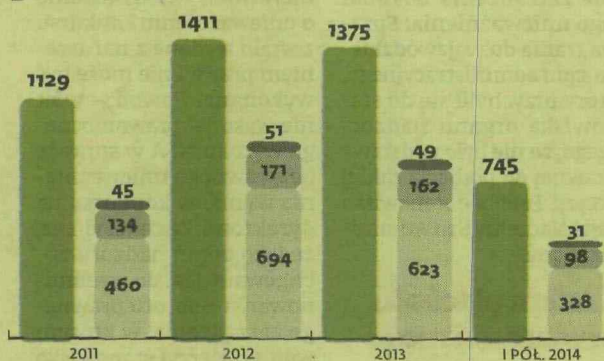
- Jeśli jako przyczynę rozwiązania umowy pracownik wskazał np. mobbing, to brak pozwu pracodawcy o odszkodowanie z tytułu niezasadnionej rezygnacji z pracy będzie oznaczał pośrednie przyznanie się do tego, że w firmie dochodziło do nękania. Zatrudniony może złożyć pozew o zadośćuczynienie nie w wysokości kilku pensji, ale nawet ponad 100 tys. zł - tłumaczy **Grzegorz Ruszczyk**.

Podobnie może się stać w przypadku roszczeń spornych. Jeżeli np. podwładny rozwiązał umowę w trybie

Odejścia pracowników z firmy

Postępowania dotyczące rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę

- Liczba spraw, które wpłynęły do sądu
- Uwzględniono roszczenie w całości lub w części
- Ugody
- Oddalone roszczenie



7 MIESIĘCY

TRWAŁO ŚREDNIO POSTĘPOWANIE PROCESOWE Z ZAKRESU PRAWA PRACY W I INSTANCI

4,2 TYS.

SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY CZEKAŁO NA RÓZSTRZYGNIĘCIE POWYŻEJ 12 MIESIĘCY

natychmiastowym, bo firma nie płaciła pensji zasadniczej, sprawa jest jasna - pracownik mógł odejść z firmy, a pozew firmy o odszkodowanie niewiele zmieni. Natomiast jeśli jako przyczynę wskazał brak wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, która zdaniem pracodawcy mu się nie należy, brak skargi do sądu będzie oznaczał pośrednie przyznanie, że zatrudniony ma prawo do takiej wypłaty.

Tylko rozsądnie

Z perspektywy zatrudniającego mniejsze znaczenie ma samo odszkodowanie, jakie mogą wygrać przed sądem w razie uznania, że odejście pracownika było niezasadzone. Jest ono równe wynagrodzeniu podwładnego za okres wypowiedzenia (czyli maksymalnie za trzy miesiące).

- Pracownik, który odwołuje się od dyscyplinarnej, walczy o konkrety - może przecież zostać przywrócony do pracy. W omawianych przypadkach jest inaczej. Koszty

związane z postępowaniem mogą być dla firmy wyższe niż odszkodowanie. Często walczą więc one po prostu z poczucia niesprawiedliwości - uważa Arkadiusz Sobczyk.

Ewentualna konieczność zapłaty może mieć za to większe znaczenie dla podwładnych.

- Odszkodowanie w wysokości trzech pensji może być dla nich sporym wydatkiem. Zniechęca do natychmiastowego odchodzenia z pracy - podkreśla Małgorzata Lorenc z firmy Lorenc - Doradztwo Kadrowe.

Wyjaśnia jednak, że tak wysokie odszkodowanie mogą zapłacić jedynie ci zatrudnieni, którym przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a więc pracujący na czas nieokreślony z co najmniej 3-letnim stażem pracy.

PISALIŚMY O TYM

Mimo porzucenia stanowiska stosunek pracy trwa nadal - nr 108/2014 r.
www.praca.gazetaprawna.pl