

## **PRAWO PRACY**

### **Dyscyplinarka dla firmy.**

Pracownik, który zwolnił się bez wypowiedzenia, gdy na jego konto przestała wpływać pensja, ma prawo nie tylko do odszkodowania, ale i odprawy. • C6

# Dyscyplinarka dla firmy

**UCHWAŁA** Pracownik, który zwolnił się bez wypowiedzenia, gdy na jego konto przestała wpływać pensja, ma prawo nie tylko do odszkodowania, ale i odprawy.

## MATEUSZ RZEMEK

Najnowsze orzeczenie Sądu Najwyższego ma ogromne znaczenie dla pracowników i przedsiębiorców zatrudniających powyżej 20 osób.

Sędziowie SN uznali, że jeśli taki pracodawca nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zatrudniony nie tylko może natychmiast zwolnić się z pracy z prawem do odszkodowania w wysokości do trzech pensji, ale przysługują mu wtedy także maksymalnie dwie pensje odprawy z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw.

ustawy o zwolnieniach grupowych).

Sprawa zaczęła się od tego, że działająca w Radomiu firma teleinformatyczna nie zapłaciła pracownikom wynagrodzenia w terminie. Kierowniczką regionu zwolniła się bez wypowiedzenia w trybie art. 55 kodeksu pracy. Zażądała też wypłaty odprawy. Sąd Okręgowy w Toruniu, do którego trafiła sprawa, skierował pytanie prawne do SN. Ten zaś nie miał wątpliwości i w uchwale z 2 lipca uznał, że to świadczenie pracownikowi się należy.

- Artykuł 55 ust. 3 k.p. zawiera fikcję prawną, że rozstanie z pracodawcą bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez

niego obowiązków pociąga za sobą skutki, jakby to pracodawca rozwiązał umowę za wypowiedzeniem - stwierdził prof. Zbigniew Hajn, sędzia SN w uzasadnieniu do uchwały.

SN uznał, że skoro do rozwiązania umowy doszło za sprawą ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, to przyczyna wypowiedzenia na pewno nie leży po stronie pracownika. Trzeba więc stosować ustawę o zwolnieniach grupowych.

- Pozbawienie w takim przypadku pracownika prawa do odprawy dałoby pracodawcom możliwość uwolnienia się od obowiązku wypłaty odprawy poprzez podejmowanie działań nie-

zgodnych z prawem - dodał sędzia Hajn.

SN zaznaczył, że sądy pracy powinny badać, czy pracownicy nie nadużywają tego uprawnienia. Tym bardziej że pracownik może się zwolnić, gdy firma nie przestrzega przepisów BHP czy doszło do mobbingu.

- Odprawa nie będzie przyznawana automatycznie - zauważa **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny z kancelarii Raczkowski, Paruch. - Sąd będzie sprawdzał np., czy pracownik nie wykorzystuje okazji do szybkiej zmiany pracy, tym bardziej jeśli przy okazji może dostać łącznie pięć pensji. ©