



Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Informacje ogólne

Natychmiastowe rozwiązanie umowy

Rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia jest szczególnym trybem ustania zatrudnienia. Powoduje on bowiem natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, ale pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Kiedy można rozwiązać umowę

Z natychmiastowego trybu rozwiązania stosunku pracy pracownik nie może korzystać dowolnie. Taką możliwość ma tylko w dwóch przypadkach, a mianowicie gdy:

- zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Rozwiązanie umowy z winy pracodawcy

Chcąc skorzystać z tego szczególnego trybu rozwiązania umowy z winy pracodawcy z powodu naruszenia przez niego obowiązków wobec pracownika, należy wykazać łączne zaistnienie trzech

przesłanek, a mianowicie, że nastąpiło naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika, naruszenie to zostało zawinione oraz że miało charakter ciężki (mówi o tym art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy).

ZAPAMIĘTAJ

Do podstawowych obowiązków, których naruszenie przez pracodawcę daje pracownikowi podstawy do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, zalicza się:

- obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia,
- udzielanie urlopów wypoczynkowych i innych zwolnień od pracy,
- przestrzeganie norm czasu pracy,
- ochrona pracy kobiet i młodocianych,
- szanowanie godności pracownika i innych jego dóbr osobistych,
- równe traktowanie pracowników i przeciwdziałanie mobbingowi.

Najpierw ocena

Zanim pracownik wystosuje pismo do pracodawcy, powinien dokonać wnikliwej oceny naruszenia swoich praw.

Naruszenie to musi być bowiem ciężkie i jednocześnie zawinione przez pracodawcę. Chodzi tu o działanie lub zaniechanie pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, które przejawia się w skutkach odpowiednio dotkliwych dla pracownika.

Nie tylko szkoda majątkowa

Należy jednocześnie podkreślić, że naruszenie interesów pracowniczych nie musi polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Chronionym interesem pracownika jest bowiem także jego bezpieczeństwo, zdrowie, godność lub prawo do wypoczynku.

Naruszenie tych praw również uprawnia pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Jak napisać oświadczenie

Oświadczenie o bezzwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika powinno być przedstawione pracodawcy na piśmie i zawierać stosowne uzasadnienie.

Na wstępie warto powołać się na przepis z art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, mówiący o uprawnieniach pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bez szczegółowego uzasadnienia

Jeśli przyczyną skorzystania przez pracownika z tego trybu rozwiązania umowy jest niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku przeniesienia pracownika w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, pracownik nie musi szczególnie uzasadniać swej decyzji. Powodem natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę jest bowiem ochrona zdrowia pracownika, a dowód stanowi orzeczenie lekarskie, które pracodawca zobowiązany jest respektować.

Ze szczegółowym uzasadnieniem

Natomiast gdy powodem rozwiązania umowy jest naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, uzasadnienie musi być szczegółowe i wskazywać obowiązki, których naruszenia dopuścił się pracodawca.

Formalności

Miesięczny termin

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone przed upływem miesiąca od dnia, kiedy pracownik dowiedział się o zachowaniu pracodawcy uzasadniającym rozstanie się z nim w tym trybie.

Rekompensata

Jeżeli umowa o pracę została zasadnie rozwiązana, z winy pracodawcy, pracownik ma prawo domagać się stosownej rekompensaty.

Pracownik ma prawo do odszkodowania, które należy się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli umowa była zawarta na czas nieokreślony lub w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni – w przypadku umów zawartych na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Prawo pracownika do odszkodowania nie ma jednak charakteru absolutnego i nie jest automatycznie powiązane z jego oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. Stosowna rekompensata należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy wskazane przez niego podstawy rozwiązania umowy o pracę faktycznie miały miejsce. Jeżeli więc w przekonaniu pracodawcy brak jest podstaw do zastosowania przez pracownika bezzwłocznego trybu zakończenia stosunku pracy, to może on oczywiście odmówić wypłacenia odszkodowania. Pracownik, który jest innego zdania, może natomiast dochodzić

swoich racji w sądzie pracy, przy czym pracodawca w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym może bronić się, że nie było podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

ZAPAMIĘTAJ

Ewentualne zasądzenie na rzecz pracodawcy odszkodowania nie oznacza jednocześnie i automatycznie zwrotu z odsetkami wypłaconego pracownikowi odszkodowania, którego pracodawca może dochodzić według zasad prawa cywilnego.

Błąd pracownika

Jeżeli pracownik źle ocenił sytuację i rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie okaże się nieuzasadnione, musi liczyć się z koniecznością zapłaty odszkodowania pracodawcy.

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawcy przysługuje bowiem odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

WAŻNY ADRES

Główny Inspektorat Pracy

00-926 Warszawa

ul. Krucza 38/42

tel. centr. (0-22) 42-03-723

fax (0-22) 625 47 70

e-mail: kancelaria@gip.pl

www.gip.pl

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 55 § 1¹, § 2, art. 61¹, 61² ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn.zm.).**

Danuta Klucz