

# Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Niniejszy artykuł omawia instytucję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tekst przedstawia przesłanki takiego wypowiedzenia stosunku pracy oraz analizuje poglądy doktryny i orzecznictwa w tym zakresie. Prezentacja wskazuje przykładowe stany faktyczne, które mogą być zakwalifikowane jako poszczególne przesłanki. Artykuł dodatkowo omawia tryb oraz procedurę dochodzenia roszczeń, jakie przysługują pracodawcy i pracownikowi w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem stosunku pracy.

## Termination of a work contract without notice

This article discusses the institution of termination of an employment contract without notice as provided for in the Polish Labour Code. It describes reasons for such termination of the employment relationship and analyses the opinions of legal doctrine and judicature in this respect. The article also presents examples of events from day-to-day life which may be classified as reasons for termination. Additionally, it contains descriptions of the procedure for pursuing claims which the employer and the employee might have in connection with improper termination of an employment relationship without notice.



Fot. Blaj/Gabriele/Bigstockphoto

## Wstęp

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może stanowić oświadczenie woli pracodawcy (art. 52 i art. 53 Kp.) bądź pracownika (art. 55 Kp.) i zgodnie z prawem pracodawca może je złożyć bez względu na to, czy następuje z winy pracownika, czy też bez jej orzeczenia. Rozwiązanie umowy o pracę jest każdorazowo traktowane jako wyjątkowa forma rozwiązania stosunku pracy, ale kiedy następuje bez wypowiedzenia, jest zgodne z prawem tylko wtedy, gdy zaistnieje nadzwyczajna przyczyna.

W kontekście tej problematyki w artykule wyjaśniono pojęcia „winy umyślnej” i „rażącego niedbalstwa”. Przez winę umyślną należy rozumieć takie zachowanie, które charakteryzuje się zamiarem popełnienia czynu, a więc występuje tu element świadomości sprawy, a ponadto element jego woli skierowanej na popełnienie tego czynu lub chociażby godzenia się na jego popełnienie, przy jednoczesnym przewidywaniu możliwości tego popełnienia. Rażącym niedbalstwem jest takie zachowanie sprawcy, przy którym występuje świadomość grożącego niebezpieczeństwa

– gdyż każdy człowiek o przeciętnej wiedzy jest w stanie przewidzieć konsekwencje swojego działania – jednak mimo wszystko sprawa naraża się na to niebezpieczeństwo, ignorując potencjalne skutki.

W niniejszym artykule omówiono wszystkie aspekty rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika.

## Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą. Przepis art. 52 stanowi wyjątek od ogólnej zasady rozwiązywania stosunku pracy między dwiema stronami i w związku z tym nie może on być interpretowany rozszerzająco. Pracodawca może rozwiązać w taki sposób umowę o pracę, ale nie musi. Jest więc to prawo pracodawcy, a nie jego obowiązek [1]. Wypowiedzenie to jest więc zarezerwowane dla specyficznych przypadków.

Przypomnijmy również, że przy tego rodzaju rozwiązaniu stosunku pracy nie obowiązuje okres wypowiedzenia. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r. odstąpiła od przykładowego wyliczenia przewinień pracowniczych, które stanowiły podstawę do bezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ich znaczącą część stanowiły naruszenia formalnej dyscypliny (porządek i dyscyplina pracy), podczas gdy przewinienia dotyczące jakości i wydajności pracy nie były uwzględniane [2].

Przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego pozostają kwestią indywidualnej oceny pracodawcy, jednakże powinien on odnosić się do problemu z ostrożnością, gdyż nie każda przyczyna może zostać zakwalifikowana jako ta, która może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyny, które do tego prowadzą muszą być uargumentowane okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub niedbalstwie<sup>1</sup>. Pojęcie samej winy należy ściśle utożsamiać z pracownikiem, ponieważ to jego zachowanie doprowadza do sytuacji, w której

<sup>1</sup> Wyr. SN z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, nr 12, s. 16

trudno wymagać od pracodawcy, aby wyrażał chęć kontynuowania stosunku pracy.

Art. 52 § 1 stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w następujących przypadkach:

1) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień pracowniczych koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Analizując pierwszy punkt, należy zdefiniować pojęcie podstawowych obowiązków pracowniczych, których katalog zawarty jest w art. 100 Kp. Zgodnie z tym, pracownik jest zobowiązany do starannego świadczenia pracy oraz do wykonywania poleceń przełożonych w zakresie świadczonej pracy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub z zawartą pomiędzy pracodawcą a pracownikiem umową. Pracownik jest ponadto zobowiązany do przestrzegania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (o czym szczegółowo w art. 211 Kp.). Kwalifikacja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest uzależniona od konkretnych okoliczności w danej sprawie. Na podkreślenie zasługuje jednak okoliczność, że stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną<sup>2</sup>. Naruszenie tych obowiązków powinno bezpośrednio łączyć się ze świadczoną pracą. Wyjątek stanowią tzw. zawody szczególnego zaufania społecznego, w przypadku których naruszeniem obowiązków może być także działanie, bądź zaniechanie poza miejscem pracy i nie w związku z jej świadczeniem (przykładowo – zawód nauczyciela).

Pracownik, zgodnie z interpretacją definicji podstawowych obowiązków zawartą w Kodeksie pracy, powinien stawić się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania. Przykładem sytuacji, w której nie ma to miejsca, jest stawienie się pracownika w pracy pod wpływem alkoholu bądź innych środków odurzających. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, nietrzeźwość pracownika, nawet jednorazowa, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych<sup>3</sup>.

Kolejną przyczyną – popełnienie przez pracownika przestępstwa – aby stała się podstawą do natychmiastowego rozwiązania stosunku

pracy, musi być oczywista, bądź prawomocnie osądzona. Sama oczywistość powinna wyrażać się poprzez bezsporność faktu. Oceny faktu dokonuje pracodawca. Ponadto, chodzi o przestępstwo popełnione w czasie trwania zatrudnienia, a nie wcześniej, jednakże zasadne wydaje się stwierdzenie, że zatajenie poprzednio popełnionego przestępstwa przez pracownika w sytuacji, w której ma ono wpływ na obecny stosunek pracy, w pewnych sytuacjach może stanowić przyczynę jego rozwiązania. Co więcej, przestępstwo powinno uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku. W tym momencie należy podkreślić, że judykatura nie wskazuje wyraźnie, jakie przestępstwo uniemożliwia zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku [3].

Trzecią grupą okoliczności uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy są przyczyny związane z zawinioną utratą uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W tej sytuacji rolę odgrywa nie sam rodzaj czynu, ale stwierdzenie jego skutków w aspekcie uprawnień zawodowych [4]. Klasycznym przykładem jest utrata uprawnień pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy, który utracił prawo jazdy w związku z prowadzeniem w stanie nietrzeźwości.

Art. 52 § 2 Kodeksu pracy stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Bieg powyższego terminu rozpoczyna się dopiero wówczas, gdy pracodawca uzyskał wystarczająco wiarygodne informacje, które uzasadniają jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w takim stopniu, który usprawiedliwia niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę<sup>4</sup>. Warto dodać, że nie istnieje kryterium określające wiarygodność danej informacji..

Przed podjęciem decyzji w sprawie rozwiązania umowy pracodawca powinien również zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Należy jednak pamiętać, że nie jest ona wiążąca.

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę bez winy pracownika

Zgodnie z art. 53 Kp. przesłankami do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę bez winy pracownika są:

1) niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby,

2) nieobecność w pracy spowodowana opieką nad dzieckiem,

3) odosobnienie pracownika ze względu na chorobę zakaźną,

4) usprawiedliwiona nieobecność pracownika z innych przyczyn [5].

Pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem niezdolnym do pracy z powodu choroby w sytuacji, gdy niezdolność trwa dłużej niż 3 miesiące – wówczas, gdy pracownik jest zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy; oraz gdy niezdolność trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli jego niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Pierwsza przesłanka jest więc ściśle związana ze stażem zakładowym danego pracownika, do którego wliczany jest także czas spędzony w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli nastąpiło przejście zakładu pracy do innego pracodawcy (np. sprzedaż przedsiębiorstwa).

Kolejne przesłanki dotyczą nieobecności spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem i kwarantanną (spowodowaną chorobą zakaźną) – w tej sytuacji prawo pracodawcy do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy następuje po upływie okresu limitowanego pobieraniem zasiłku lub łącznie – pobieraniem wynagrodzenia i zasiłku [5].

Następną okolicznością, która może stanowić podstawę do bezwzględnego rozwiązania stosunku pracy, jest usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z przyczyn innych niż wymienione wcześniej i trwająca dłużej niż miesiąc.

Tak jak wspomniano, Kodeks pracy przewiduje pewne ograniczenia dotyczące okresów, w których pracodawca jest uprawniony do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem sprawującym opiekę nad dzieckiem dopiero wtedy, gdy minie okres pobierania z tego tytułu zasiłku, zaś w przypadku odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną – gdy minie okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (art. 53 § 2 Kp.). Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po stawieniu się pracownika w sytuacji, w której ustały już przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 Kp.), a sam pracownik wykazuje gotowość do wykonywania pracy na stanowisku przewidzianym umową o pracę.

Omawiany art. 53 § 5 Kp. zobowiązuje pracodawcę, co słusznie często jest określane jako „względny obowiązek” [6], do zatrudnienia – w miarę możliwości – pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy, bezwzględnie zgłosi swoją gotowość

<sup>2</sup> Wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000, nr 20, poz. 746

<sup>3</sup> Wyr. SN z 18.5.1983 r., I PRN 74/83, OSPiKA 1984, nr 6, poz. 136; z 14.1.1976 r., I PR 158/75, OSNCP 1976, nr 9, poz. 205

<sup>4</sup> Wyr. SN z 20.8.2008 r., I PK 32/08, MoPr 2009, nr 2, s. 91

do świadczenia pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. W przypadku niewywiązania się przez pracodawcę z tego obowiązku, byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a także odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracodawcy. Linia orzecznictwa wskazuje, że nie może wywołać wymienionego skutku stawienie się pracownika w zakładzie pracy i wyrażenie przez niego gotowości do świadczenia pracy w sytuacji, gdy pracownik jest na zwolnieniu lekarskim<sup>5</sup>. Warto także dodać, że przed dopuszczeniem do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim (trwającym dłużej niż 30 dni), pracodawca jest zobligowany do skierowania pracownika na badania kontrolne, stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy. Jest to o tyle istotne, że o dopuszczeniu do pracy w takim wypadku nie decyduje wola stron, czyli pracownika i pracodawcy, a ostateczna decyzja należy do lekarza sprawującego opiekę nad pracownikami.

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 r. wniosła także istotne zmiany do omawianego art. 55 Kp., który stanowi o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika. Znowelizowany przepis stanowi, że pracownik może bezzwłocznie rozwiązać umowę o pracę wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich powinności względem pracownika. Podkreślić należy, że na długo przed nowelizacją w doktrynie zaczęło pojawiać się dopuszczenie możliwości tego typu rozwiązania umowy przez pracownika ze względu na ciężkie uchybienia obowiązków pracodawcy [7].

Omawiany przepis wskazuje, że pracownik ma prawo bezzwłocznego wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ pracy świadczonej przez pracownika na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie pracownika, w terminie w nim wskazanym, do pracy odpowiedniej dla jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych (pierwsza przesłanka uprawniająca pracownika do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy).

Formalna równość stron stosunku pracy w Kodeksie pracy przejawia się między innymi prawem pracownika do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę w przypadku naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (analogiczne do prawa pracodawcy przy naruszeniu podstawowych

obowiązków przez pracownika) – jest to druga przesłanka uprawniająca pracownika do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Katalog podstawowych obowiązków pracodawcy wyrażony jest art. 94 Kp. Wymienia się tam takie obowiązki, jak: zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, terminowe wypłacanie wynagrodzenia, prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz prowadzenie akt osobowych pracowników i inne.

Mając na uwadze ten katalog, należy zaznaczyć, że nie każde naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, które uprawnia do bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Przepis stanowi, że aby pracownik mógł skorzystać z tego typu wypowiedzenia, pracodawca musi naruszyć podstawowe obowiązki względem tegoż pracownika. Takim przykładem może być niewypłacenie przez pracodawcę w terminie wynagrodzenia za pracę pracownikowi. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia, ciężko i umyślnie narusza swój podstawowy obowiązek<sup>6</sup> i nie ma znaczenia, z jakiego powodu tak robi. Przykładowo, brak środków finansowych po stronie pracodawcy nie jest okolicznością, która pozbawia pracownika prawa do natychmiastowego wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ ważny jest skutek w postaci braku wypłaty wynagrodzenia.

W judykaturze zdania w kwestii samej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy w aspekcie prawa pracownika do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę są podzielone. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego z ostatnich lat wydaje się wskazywać na winę umyślną, bądź rażące niedbalstwo, jako na obligatoryjne przesłanki przy takim rozwiązaniu stosunku pracy<sup>7</sup>. Analiza często podkreślanego pojęcia „formalnej równości stron” na tle rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia również wskazuje na konieczność zaistnienia przesłanki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, tak jak to ma miejsce przy uprawnieniu pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia kiedy pracownik dopuszcza się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych.

W przypadku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś jeżeli umowa została zawarta na czas określony bądź

na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Bezzwłoczne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę zmusza pracodawcę do wypłaty odszkodowania, ale brak uzasadnienia dla tego rodzaju działania wykazany przez pracodawcę, odwraca sytuację – to pracownik musi płacić odszkodowanie [8].

Oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia powinno być wyrażone pisemnie (art. 55 § 2 Kp.) i podawać przyczynę podjętego działania. Pracownik powinien złożyć oświadczenie woli w terminie miesiąca od czasu powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracodawcą.

### Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 56 Kodeksu pracy stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo – o odszkodowanie.

Samo rozwiązanie jest niezgodne z przepisami wówczas, gdy nastąpiło:

- 1) bez przewidzianej prawem przyczyny,
- 2) bez zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody związku zawodowego,
- 3) z przekroczeniem miesięcznego terminu przewidzianego na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 4) bez dopełnienia wymagań dotyczących formy rozwiązania umowy [9].

Linia orzecznicza Sądu Najwyższego wskazuje, że ciężar dowodu w odniesieniu do wystąpienia przyczyny uzasadniającej natychmiastowego rozwiązanie umowy o pracę spoczywa na pracodawcy<sup>8</sup>.

To pracownik dokonuje wyboru i wskazuje w powództwie, czy występuje o przywrócenie do pracy, czy o odszkodowanie. Zarówno w pierwszej, jak i w drugiej sytuacji orzeka sąd pracy.

Od ogólnej zasady dotyczącej wyboru pracownika między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem istnieją dwa wyjątki. Jeden z nich dotyczy sytuacji przy rozwiązaniu umowy terminowej, kolejny zaś – rozwiązania natychmiastowego w okresie wypowiedzenia. W takich przypadkach pracownik może domagać się jedynie odszkodowania. Co więcej, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy uzna takie żądanie za niemożliwe bądź niecelowe,

<sup>5</sup> Wyr. SN z 9.09.1997 r., II UKN 219/97, system prawniczy Lex Polonica nr 328292, OSNAPIUS 1997, nr 13, poz. 402

<sup>6</sup> Wyr. SN z 4.4.2000, I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, nr 16, poz. 516

<sup>7</sup> Por. wyr. SN z 4.4.2000, I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, nr 16, poz. 516

<sup>8</sup> Por. wyr. SN z 6.02.1997 r., IPKN 68/96, OSNAPIUS 1997, nr 18, poz. 339

wówczas orzeka o odszkodowaniu. Wyjątek od tej zasady stanowią pracownicy, o których mowa w art. 39 i 177 Kp., tj. ci, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury, pracownicy w ciąży i czasie urlopu macierzyńskiego, pracownicy – ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania przez nich z urlopu ojcowskiego oraz – określeni w przepisach szczególnych – pracownicy objęci szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Występują jednakże dwa przypadki, w których sąd pracy może, zamiast przywrócić pracownika podlegającego szczególnej ochronie do pracy, zasądzić na jego rzecz odszkodowanie. Pierwszy wówczas, gdy sąd ustali, że przywrócenie do pracy jest niecelowe bądź niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy; drugi zaś – gdy sąd pracy uzna przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, uznając jednocześnie za zgodne z tymi zasadami przyznanie odszkodowania [10].

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jedynie w sytuacji, gdy pracownik zgłosił swoją gotowość do pracy w terminie 7 dni od przywrócenia go do pracy. W innym przypadku pracownik traci prawo do zasądzanego wynagrodzenia. Nie traci go jednak pracownik, który z powodu choroby nie mógł faktycznie rozpocząć świadczenia pracy – ważna jest sama gotowość pracownika do jej świadczenia, a nie przyczyna<sup>9</sup>. Podkreślić należy, że przed nowelizacją, w sytuacji, gdy pracownik do czasu przywrócenia do pracy świadczył ją na rzecz innego pracodawcy, zasądzone wynagrodzenie podlegało proporcjonalnie zmniejszeniu. Obecnie wynagrodzenie uzyskane przez pracownika w okresie pozostawania bez pracy nie ma wpływu na orzeczenie sądu.

Ponownie należy zaznaczyć, że zasądzone wynagrodzenie nie jest utożsamiane z odszkodowaniem za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, które jest rozstrzygnięciem alternatywnym. Odszkodowanie to jest przyznawane niezależnie od spełnienia jakichkolwiek warunków, tak jak dzieje się w przypadku zasądzanego wynagrodzenia. Odszkodowanie stanowi rekompensatę za niezgodne z prawem działanie pracodawcy,

które doprowadziło do wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kodeks pracy stanowi, że w sytuacji, gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, a także pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu ojcowskiego oraz pracownikiem objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynagrodzenie przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy, bez ograniczeń czasowych.

Przepisy prawa określają również, że odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Regulacja ta jest podyktowana zapewnieniem pracownikowi środków finansowych na czas poszukiwania nowej pracy, tak jak ma to miejsce w sytuacji rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

W przypadku umów o pracę zawartych na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia, a upłynął już termin, do którego miała trwać (bądź przywrócenie do pracy byłoby niecelowe), wówczas sąd orzeka jedynie o odszkodowaniu. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia, za czas, do którego umowa miała trwać, maksymalnie jednak w wymiarze 3 miesięcy.

Kodeks pracy daje również pracodawcy pośrednią możliwość rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji, w której uprzednio złożył on pracownikowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z wypowiedzeniem (art. 60 Kp.). Taką ewentualność dopuszczają więc przepisy prawa pod warunkiem, że przyczyna podana przez pracodawcę przy natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy jest inna, niż podana przy rozwiązaniu stosunku o pracę z wypowiedzeniem. Pracodawca nie może jej kwalifikować raz jako przyczyny do rozwiązania za wypowiedzeniem, a w innym wypadku – do natychmiastowego rozwiązania umowy.

### Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracodawca, analogicznie do prawa pracownika, ma prawo roszczenia o odszkodowanie w sytuacji, gdy pracownik natychmiastowo

rozwiązał umowę o pracę bez uzasadnionej przyczyny (art. 61<sup>1</sup> Kp.). Pracodawca ma takie prawo wówczas, gdy pracownik – bezzasadnie – jako przyczynę rozwiązania określił ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Wysokość odszkodowania przysługuje 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.

### Podsumowanie

Analiza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazuje na szczególne przyczyny, które mogą stanowić uzasadnienie dla tego typu rozwiązania stosunku pracy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik powinni z pewną ostrożnością podchodzić do kwalifikowania danej przestanki jako tej, która stanowi podstawę do bezwrotnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Należy także zdawać sobie sprawę z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi swego rodzaju dolegliwość nie tylko związaną z ekonomicznym skutkiem utraty pracy, ale i z psychologicznym aspektem, dotyczącym bezpośrednio pracownika. Z tego względu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być zarezerwowane tylko dla wyjątkowych sytuacji.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] W. Muszalski *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H. Beck 2009, wydanie 7, komentarz do art. 52, system informacji prawnej Legalis
- [2] J. Iwulski, W. Sanetra *Komentarz do Kodeksu pracy*. Lexis Nexis 2009, s. 386
- [3] M. Świątkowski *Kodeks pracy. Komentarz do art. 52*. C.H. Beck 2010, wyd. 3, system informacji prawnej Legalis
- [4] J. Wrątny *Kodeks pracy. Komentarz do art. 52*. C.H. Beck 2005, wyd. 4, system informacji prawnej Legalis
- [5] J. Wrątny *Kodeks pracy. Komentarz do art. 53*. C.H. Beck 2005, wyd. 4, system informacji prawnej Legalis
- [6] (por.) M. Gersdorf *Komentarz do DzU 1998.21.94 (u) Kodeks pracy, system prawniczy Lex Polonica*
- [7] J. Iwulski, W. Sanetra *Komentarz do Kodeksu pracy, Komentarz do art. 55*. Lexis Nexis 2009 s. 424
- [8] J. Wrątny *Kodeks pracy. Komentarz do art. 55*. C.H. Beck 2005, wyd. 4, system informacji prawnej Legalis
- [9] R. Celeda, L. Florek, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kojowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński *Komentarz do art. 56 Kodeksu pracy, system informacji prawnej Lex 2011*
- [10] K. Jaśkowski, E. Maniewska *Komentarz do art. 56 Kodeksu pracy, system informacji prawnej Lex/el. 2011*

<sup>9</sup> Por. SN z 19.10.1976 r., I PR 125/76, Lex Polonica nr 317250