MICHAŁ BRODECKI

Uniwersytet w Białymstoku

michal.broda8@wp.pl

Roszczenia pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Employers claims in a case of unjustified termination by an employee of the employment contract without notice due to the fault of the employer

Streszczenie. Artykuł przedstawia tematykę związaną z roszczeniami pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W celu dokładnego omówienia tematu, w pierwszej kolejności podjęto tematykę związaną ze skutecznością oświadczenia woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p. oraz pojęciem nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Analiza wzmiankowanej instytucji prowadzi do wniosku, iż pracodawcy przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Natomiast w przypadku umów o pracę na czas określony albo wykonywania określonej pracy, pracodawcy należy się wynagrodzenia pracownika za okres 2 tygodni, przy czym roszczenie to jest niezależnie od poniesionej przez niego szkody i ma ono formę zryczałtowaną.

Słowa kluczowe: roszczenia pracodawcy; nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy; odszkodowanie dla pracodawcy; rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy; roszczenia odszkodowawcze pracodawcy.

Summary. The article presents related to the claims of the employer in a case of unjustified termination by the employee's contract of employment without notice due to the fault of the employer. To accurately discuss the topic in the first place was taken issues related to the effectiveness of a declaration of intent to terminate the employee's employment contract under art. 55 §1¹ k.p. and the concept of unjustified termination of employment by the employee. Analysis this institutions leads to the conclusion that the compensation payable to the employer from the employee is entitled to the employee's salary for the notice period, in the case of contracts for a fixed term or a particular job, the salary of the employee for a period of two weeks. This claim is independent of the injury suffered by and has the form of a lump sum.

Keywords: claims of the employer; unjustified termination of employment; compensation for the employer; termination of employment with the employer's fault; damage claims of the employer.

1. Wstęp

Nowelą Kodeksu pracy wprowadzoną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹, w art. 55 §1¹ k.p.² zawarta została nieznana dotychczas polskiemu prawu pracy instytucja, dająca pracownikowi możliwość rozwiązania

¹ Dz.U. Nr 24, poz.110 ze zm.

² Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.

umowy o pracę bez wypowiedzenia, kiedy pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika. Z uwagi jednak na możliwość nadużywania przez pracowników danego im przez ustawodawcę przywileju, powstały pewnego rodzaju prawne „hamulce”, mające na celu ograniczenie nadużywania stosowania powyższej instytucji. Wzmiankowanym „hamulcem” jest m.in. art. 61¹ k.p., zgodnie z którym w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 55 §1¹ k.p., po stronie pracodawcy istnieje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. W niniejszym artykule zaprezentowane zostaną najistotniejsze kwestie związane z przysługującym z tego tytułu pracodawcy roszczeniem odszkodowawczym względem pracownika, w tym m.in. przesłankami żądania przez pracodawcę stosownego odszkodowania, jego wysokością oraz treścią świadectwa pracy w przypadku uznania przez sąd rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za nieuzasadnione.

2. Skuteczność oświadczenia woli pracownika. Nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę

Nie wchodząc w szczegóły dotyczące przesłanek rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, albowiem nie jest to przedmiotem niniejszego opracowania, wskazać należy jednak, że oświadczenie woli pracownika skuteczne jest z chwilą jego złożenia i nie zależy od wyrażenia w tym zakresie jakiegokolwiek zgody przez pracodawcę, nawet jeśli złożone zostało bez zachowania formy pisemnej (w tym wypadku jest to forma pisemna *ad probationem*) lub bez podania przyczyny uzasadniającej owo rozwiązanie³. Co więcej, takie działanie pracownika nie rodzi po stronie pracodawcy uprawnień do dochodzenia od niego stosownego odszkodowania⁴. Jak wskazuje się w doktrynie, skuteczne będzie oświadczenie woli złożone przez pracownika w formie innej niż pisemnej, np. e-mailem lub faksem, choć w wymiarze formalnym będzie wadliwe⁵. Skuteczne będzie nawet ustne oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a nawet osoby działającej w jego imieniu⁶.

Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy będzie miało miejsce, kiedy pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych

³ R. Brol, *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7-8, s. 8.

⁴ L. Przeździecki, *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika*, „Służba Pracownicza” 2002, nr 2, s. 8.

⁵ K.W. Baran, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 398.

⁶ F. Małysz, *Pracownik rozwiązuje umowę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3, s. 17.

obowiązków względem pracownika. W praktyce często dzieje się tak, że rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z uwagi na winę pracodawcy, jest niejako „odwetem” za odmowę przyjęcia złożonej przez pracownika pracodawcy oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wywnioskować można, że takowa odmowa pracodawcy niejednokrotnie była poczytywana przez pracowników jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Nie jest to jednak pogląd prawidłowy, albowiem w opinii Sądu Najwyższego odmowa ze strony pracodawcy przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika⁷.

Najczęściej jednak rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dotyczy nieterminowego wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia. Jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy, wypłacanie wynagrodzenia jest jednym z pierwszych i podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, „pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia”⁸. Nie zawsze jednak niewypłacenie przez pracodawcę wynagrodzenia będzie poczytywane jako naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się m.in., że nieuzasadnione będzie rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca nie wypłaci mu składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a dodatkowo pracodawca uważa na podstawie usprawiedliwionych argumentów, że roszczenie pracownika jest nieuzasadnione⁹. Za nieuzasadnione należy również w opinii Sądu Najwyższego uznać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia, przed ustalonym terminem jego wypłaty, nawet kiedy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby wywiązać się z tego obowiązku w terminie¹⁰. W opinii judykatury znajdziemy również stanowisko, zgodnie z którym „nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego

⁷ Wyrok SN z dnia 27 marca 2000 r., I PN 557/99, OSNPiUS 2001, nr 16, poz. 511.

⁸ Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNPiUS 2001, nr 15, poz. 516.

⁹ Wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., I PK 185/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243.

obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie”¹¹.

3. Kwestie proceduralne związane z roszczeniami odszkodowawczymi pracodawcy

Uprawnienia pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieco ograniczone. Pracodawca nie posiada prawa do żądania przywrócenia pracownika do pracy, a więc niemożliwa jest tutaj restytucja stosunku pracy, czy też dochodzenie przez pracodawcę uznania dokonanej przez pracownika czynności za bezwzględnie nieważną¹². Powyższe godziłoby w podstawową zasadę prawa pracy, wyrażoną w art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹³ oraz powtórzoną następnie w art. 10 §1 k.p. – zasadę wolności pracy. W opinii W. Sanetry, „słabą stroną tego unormowania jest jednakże to, że – podobnie jak w przypadku naruszenia wymogu formy pisemnej – uchybienie przez pracownika wskazanemu terminowi nie pociąga za sobą żadnych sankcji”¹⁴. W orzeczeniach Sądu Najwyższego z ostatnich lat dominuje jednak pogląd, zgodnie z którym niezachowanie przez pracownika terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, choć będzie skuteczne w tym zakresie, że stosunek pracy ustanie, to należy je uznać za nieuzasadnione, pomimo tego, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę rzeczywiście istniała, ale pracownik złożył stosowne oświadczenie z przekroczeniem miesięcznego terminu, przy czym w przypadku powtarzających się naruszeń, oświadczenie winno nastąpić przed upływem 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o ostatnim z powtarzających się naruszeń¹⁵.

Wykładnia art. 61¹ k.p. prowadzi jednak, zdaniem autora, do wniosku, iż roszczenie odszkodowawcze pracodawcy powstaje tylko i wyłącznie w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, a więc takiego, które nastąpiło bez istnienia przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Brzmienie literalne przepisu wskazuje, że rozwiązania przez pracownika stosunku pracy dokonanego bez zachowania przesłanek formalnych, jak m.in. niezachowania pisemnej formy złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, czy też niedochowania terminu na złożenie wzmiankowanego oświadczenia woli nie można poczytywać jako nieuzasadnione.

¹¹ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138.

¹² R. Brol, *Rozwiązanie ...*, s.10.

¹³ Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

¹⁴ W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 6, s. 32.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549.

Powyższe przesłanki stawiają pracodawcę w nieco gorszym położeniu, aniżeli pracownika dochodzącego roszczeń w związku z analogicznym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 52 k.p.), albowiem pracownikowi przysługuje odszkodowanie również w przypadku uchybień proceduralno – formalnych dokonanych przez pracodawcę¹⁶. Sąd Najwyższy wskazał również, iż pomimo że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika nie zostały wskazane prawidłowo w jego oświadczeniu woli (lecz rzeczywiście wystąpiły), nie ma to znaczenia w stosunku do przysługującego pracownikowi z tego tytułu roszczenia odszkodowawczego¹⁷, a więc wniosując *a contrario*, pracodawca nie może z tego powodu dochodzić od pracownika odszkodowania, twierdząc, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika korzystającego z trybu przewidzianego w art. 55 §1¹ k.p. było nieuzasadnione. Ważnym elementem powyższego uprawnienia jest również to, iż o należnym pracodawcy odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Nie istnieje tutaj więc pewnego rodzaju „automatyzm” wypłaty odszkodowania, jak w przypadku świadczenia należnego pracownikowi z tytułu rozwiązania przez niego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zakwestionowanie przez pracodawcę poprawności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę następuje w postaci powództwa do sądu pracy wniesionego przez pracodawcę¹⁸. O odszkodowaniu, zgodnie z art. 461 §1¹ k.p.c. orzekają sądy rejonowe. Zgodnie z art. 264 §2 k.p. powództwo o odszkodowanie pracodawca powinien wnieść do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak jednak stwierdził Sąd Najwyższy, pracodawca może zarzucić brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy również w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania, pomimo tego, że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie¹⁹.

Pracodawca, który dochodzi od pracownika odszkodowania, powinien wykazać, że przyczyna podana przez pracownika jako uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w rzeczywistości go nie uzasadniała²⁰.

¹⁶ T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 479.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, LEX nr 12226839.

¹⁸ W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 409.

¹⁹ Uchwała SN z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNIAPiUS 1999, nr 17 poz. 542.

²⁰ Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372.

4. Odszkodowanie należne pracodawcy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika stosunku pracy

Wraz z biegiem czasu, głównie z uwagi na nadużywanie przez pracowników korzystania z możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na winę pracodawcy, zmieniła się wysokość odszkodowania, którego mógł domagać się od pracownika pracodawca. W pierwotnej wersji art. 61²¹ k.p., odszkodowanie należne pracodawcy przysługiwało w wysokości wyrządzonej mu przez pracownika szkody, a dodatkowo nie mogło przekraczać ono wynagrodzenia należnego pracownikowi za okres wypowiedzenia. W przypadku zaś umowy zawartej na czas określony lub wykonywania określonej pracy, wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Oznaczało to, iż pracodawca miał możliwość uzyskania od pracownika odszkodowania jedynie, gdy udowodnił, iż w wyniku działania pracownika poniósł szkodę²¹. Od dnia 29 listopada 2002 r. jednak powyższe regulacje nie obowiązują. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 61²² k.p., dodanym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw²², odszkodowanie należne pracodawcy przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów o pracę na czas określony albo wykonywania określonej pracy, w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres 2 tygodni. Obecnie więc pracodawcy przysługuje roszczenie odszkodowawcze niezależnie od poniesionej przez niego szkody i ma ono formę zryczałtowaną, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., zgodnie z sentencją którego odszkodowanie przysługuje pracodawcy niezależnie od tego, czy poniósł on szkodę²³. Obecne unormowanie jest dla pracodawcy znacznie korzystniejsze, albowiem nie jest on obarczony, jak wcześniej, ciężarem udowodnienia z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., że poniósł szkodę, choć oczywiście musi on w dalszym ciągu udowodnić, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę było nieuzasadnione. Wielu przedstawicieli doktryny dostrzega w opisywanym świadczeniu pewien charakter kary umownej za nieuzasadnione zerwanie umowy²⁴.

S. Płażek, omawiając opisywaną instytucję, podniósł pewne wątpliwości, czy uzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę będzie czyn, który wprawdzie należy zaliczyć jako zachowanie się pracodawcy wobec pracownika niewłaściwie, ale w takim stopniu, który nie daje się zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy

²¹ W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę ...*, s. 34.

²² Dz.U. Nr 135, poz. 1146.

²³ Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 372.

²⁴ W. Muszalski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013, s. 148.

wobec pracownika i czy w takim wypadku pracownik może bronić się zarzutem z art. 117 §1 k.p., starając się o zmniejszenie wysokości należnego pracodawcy odszkodowania, wskazując jednocześnie na przyczynienie się pracodawcy do swojej decyzji. S. Płażek nie udzielił na ten temat jednak jednoznacznej odpowiedzi, stwierdzając, iż skuteczność takiego zarzutu zależna jest od konkretnych okoliczności danej sprawy²⁵. Jednakże w jednym ze swych orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził, iż możliwe jest ograniczenie wysokości należnego na podstawie art. 61¹ k.p. pracodawcy świadczenia ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.)²⁶. Mając na uwadze wspomniany wyrok, wnioskując *per analogiam*, nie jest wykluczone, że pracownik mógłby domagać się zmniejszenia wysokości należnego odszkodowania, właśnie z uwagi na przyczynienie się pracodawcy.

A. Sobczyk podkreślił, iż przepisy dające pracodawcy możliwość żądania od pracownika odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, milczą w kwestii winy, co jest dość nietypowe, albowiem prawo pracy podkreśla zasadę winy w odpowiedzialności pracowniczej. Ma to miejsce nawet tam, gdzie wynikałaby ona z odpowiedniego stosowania norm Kodeksu cywilnego²⁷. W opinii K.W. Barana nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy musi być jednak zawsze zawinione, przy czym bez znaczenia jest to, czy wina ta była umyślna, czy też nieumyślna. Twierdzi on, że pracownik nie ponosi jednak odpowiedzialności odszkodowawczej, gdy rozwiązał stosunek pracy w sposób nieuzasadniony bez swej winy, na skutek braku możliwości kierowania swym postępowaniem, czego przyczyną mogło być chociażby przejściowe zakłócenie czynności psychicznych²⁸.

Za zbędną, w świetle obecnego uregulowania kwestii odszkodowawczych pracownika z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, należy uznawać również dyskusję w sprawie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika, a mianowicie, czy jest ona odpowiedzialnością na zasadach ogólnych, czy też określonych w dziale V Kodeksu pracy, albowiem obecna sankcja oderwana jest od szkody²⁹.

Można powiedzieć, iż dzięki nowelizacji art. 61² k.p. zrównano szanse stron stosunku pracy w zakresie dochodzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Do obliczania wysokości odszkodowania stosuje się, zarówno w przypadku pracodawcy dochodzącego odszkodowania

²⁵ S. Płażek, *Wątpliwości wokół rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 4, s. 34.

²⁶ Wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243.

²⁷ A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 94, s. 171.

²⁸ K.W. Baran, w: *Kodeks ...*, red. K.W. Baran, s. 425.

²⁹ A. Sobczyk, *Rozwiązanie...*, s. 171.

od pracownika za nieuzasadnione rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, jak i w przypadku pracownika dochodzącego roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy, zasady określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 marca 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy³⁰.

Jednakże zgodnie z treścią art. 61² §2 k.p., w przypadku orzeczenia przez sąd pracy odszkodowania dla pracodawcy, nie stosuje się przepisu art. 55 §3 k.p., a więc nie istnieje tutaj swoista fikcja prawna, zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powyższe oznacza, iż pracownik nie nabywa uprawnień, które należą się osobom, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem. Zaznaczyć należy również, iż nie dotyczy to tylko uprawnień ze stosunku pracy, ale wszelkich uprawnień³¹.

Bez wątpienia uznać należy, iż regulacja roszczenia odszkodowawczego pracodawcy jest pełna i wystarczająca, co powoduje niemożność sięgania do zasad odpowiedzialności prawa cywilnego na mocy art. 300 k.p.³². Warto jednak podkreślić, iż powyższe rozważania nie mają odniesienia do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z przyczyny określonej w art. 55 §1 k.p. (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), albowiem w tym wypadku pracodawca może domagać się od pracownika odszkodowania na zasadach ogólnych Kodeksu cywilnego³³.

5. Kwestie związane ze zwrotem wypłaconego pracownikowi odszkodowania w przypadku uznania rozwiązania umowy o pracę za nieuzasadnione oraz treścią świadectwa pracy

Wskazać należy, że w przypadku wypłacenia pracownikowi przez pracodawcę odszkodowania za rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p., a

³⁰ Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.

³¹ K.W. Baran, w: *Kodeks ...*, red. K.W. Baran, s. 428.

³² M. Gersdorf, w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 428-429.

³³ K.W. Baran, w: *Kodeks ...*, red. K.W. Baran, s. 424.

następnie zasądzenia przez sąd pracy na rzecz pracodawcy odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy, powyższe nie jest równoznaczne z koniecznością zwrotu wypłaconego pracownikowi wcześniej świadczenia. Pracodawca musi dochodzić zwrotu wypłaconego odszkodowania odrębnym roszczeniem – w tym samym lub innym postępowaniu sądowym – opierając swe roszczenia o art. 405 k.c w zw. z art. 300 k.p. (bezpodstawne wzbogacenie). Prowadzi to więc do wniosku, iż pracownik nie musi zwracać pobranego świadczenia, kiedy je zużył lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony³⁴. Zgodnie bowiem z art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją, powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Z uwagi na powyższe, dla przyjęcia, że pracownik nie jest już bezpodstawnie wzbogacony nie wystarczy, iż korzyść zużył lub utracił. Konieczną przesłanką jest również to, iż pracownik w chwili jej zużywania lub utraty nie liczył się z obowiązkiem jej zwrotu. Gdy pracownik wiedział, że złożone przez niego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest nieuzasadnione, a zrobił to np. aby przerwać niezwłocznie istniejący stosunek pracy i przyjął od pracodawcy odszkodowanie, wydaje się, że nie będzie mógł skutecznie powoływać się na zużycie lub utratę świadczenia.

W tym miejscu nadmienić należy również, iż, jak wskazuje w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy, pracodawca w przypadku podjęcia wątpliwości co do zasadności przyczyny zwolnienia się pracownika w trybie art. 55 §1¹ k.p., ma prawo wstrzymać się z wypłatą należnego pracownikowi z tego tytułu odszkodowania³⁵. W tym stanie rzeczy pracownik, w sprawie o bezpodstawne wzbogacenie, może z kolei podnosić zarzut z art. 411 pkt 1 k.c., zgodnie z którym nie można żądać zwrotu świadczenia, jeżeli spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany. Z uwagi jednak na niewielką liczbę spraw związanych z bezpodstawnym wzbogaceniem na skutek wypłaty odszkodowania z art. 55 §1¹ k.p., trudno jest wskazać, jak wygląda praktyka orzecznicza w tym zakresie.

Gdy w toku postępowania sądowego zostanie ustalone, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika było nieuzasadnione, pracownik ma obowiązek przedstawić byłemu pracodawcy świadectwo pracy, aby ten mógł nanieść na nie adnotację na temat zapadłego wyroku. W przypadku niespełnienia powyższego, pracodawca może wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy, aby zamieścić na nim informację na temat

³⁴ Tamże, s. 426.

³⁵ Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.

sentencji wyroku. Powyższe ma swoje źródło w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania³⁶. Jak stwierdził S. Płażek, „pracodawca w każdej sytuacji stwierdzonej sądownie bezpodstawności rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia, powinien mieć prawo do oczyszczenia swojego dobrego imienia z posądzenia, iż dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika”³⁷, co więcej, wspomniany autor uważa, że w przypadku niezastosowania się przez pracownika do wezwania o przedłożenia świadectwa pracy, może on wszcząć egzekucję na podstawie art. 1050 k.p.c.³⁸. Korzystanie przez pracodawców z tego typu uprawnień zdaje się być jednak mało praktyczne, pozbawione jakiegokolwiek interesu ekonomicznego, a w dodatku uciążliwe i długotrwałe.

Zdarzają się również sytuacje, gdzie pracodawcy nie godzą się z przyczynami rozwiązania stosunku pracy, dając temu wyraz w treści świadectwa pracy. Jest to działanie sprzeczne z prawem, albowiem stoi w kolizji z postanowieniem art. 97 §2 k.p. oraz §1 ust. 1 wspomnianego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej, zawierając informacje, których nie przewidują przepisy prawa pracy³⁹. Podkreślić należy bowiem, iż nawet w przypadku pewności pracodawcy, co do nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy, bez prawomocnego orzeczenia sądu nie może on umieścić takiej wzmianki w świadectwie pracy. Gdyby to uczynił, pracownik ma prawo w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa złożyć wniosek o jego sprostowanie, zaś pracodawca musi wydać mu nowe świadectwo pracy, bez zapisu, że rozwiązanie umowy przez pracownika było nieuzasadnione.

W opinii M. Dąbrowskiego, aby usunąć wszelkie wątpliwości na temat treści świadectwa pracy, należałoby wprowadzić do przepisu art. 61¹ k.p. stwierdzenie, iż „w razie uznania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika za nieuzasadnione, umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wskazanym w oświadczeniu pracownika a przy braku takiego wskazania z dniem złożenia takiego oświadczenia”⁴⁰. Postanowienie takim zdaniem wzmiankowanego autora powodowałby, że dany stan faktyczny nie pozostawiałby pracodawcy wątpliwości co do treści świadectwa pracy w odniesieniu do trybu rozwiązania

³⁶ Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.

³⁷ S. Płażek, *Wątpliwości ...*, s. 34.

³⁸ Tamże.

³⁹ A. Marek, *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 7, s. 16.

⁴⁰ M. Dąbrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (uwagi de lege lata)*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Społeczny” 1996, nr 3, s. 38.

umowy o pracę. Są to jednak jedynie postulaty *de lege ferenda*, wyrażone w 1996 r. (a więc w roku wprowadzenia zmian w treści art. 55 k.p.), które do dziś nie doczekały się jakiegokolwiek realizacji przez prawodawcę.

W praktyce występowały także sytuacje, kiedy to pracodawcy zabezpieczali się przed ewentualnym nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy. Odbywało się to za pośrednictwem weksla gwarancyjnego. Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń zdecydował jednak, iż nieważne jest ustanowienie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy na tejże podstawie⁴¹.

Kończąc powyższy wątek, zaznaczyć należy, iż w opinii Sądu Najwyższego korzystne z punktu widzenia interesów pracownika skutki rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy trwają tak długo, dopóki pracodawca z własnej inicjatywy nie uzyska prawomocnego orzeczenia, stwierdzającego, iż rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę było nieuzasadnione⁴². Na mocy art. 291 §2¹ k.p., roszczenie pracodawcy o odszkodowanie ulega przedawnieniu z upływem roku od dnia, w którym powziął on wiadomość o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

6. Podsumowanie

Choć roszczenia odszkodowawcze pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy zdają się być uregulowane w sposób szczegółowy i jasny, wiele wątpliwości interpretacyjnych z pewnością przynosi użycie przez ustawodawcę w omawianym przepisie prawa przymiotnika „nieuzasadnione”. Jest to pewnego rodzaju klauzula generalna, której interpretacja bardzo często przysparza wiele problemów judykaturze i doktrynie. Dodatkowo, aby móc zinterpretować to, czy rozwiązanie stosunku pracy jest nieuzasadnione, konieczne jest odniesienie się do innych pojęć nieostrych, którymi są przesłanki rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, a więc ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Z uwagi na powyższe, wiele orzeczeń, w tym również Sądu Najwyższego, stoi ze sobą w sprzeczności. Przykładem mogą być chociażby zacytowane już w treści niniejszego artykułu wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r.⁴³ i z dnia 5 czerwca 2007 r.⁴⁴, gdzie z jednej strony stwierdzono, że uzasadnione będzie rozwiązanie przez pracownika

⁴¹ Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 160.

⁴² Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 89.

⁴³ I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 516.

⁴⁴ III PK 17/07, LEX nr 551138.

umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku gdy pracodawca nie wypłaci pracownikowi całości wynagrodzenia, nawet gdy nie zrobił tego celowo, lub nie ponosi za zdarzenie winy, z drugiej zaś strony wskazano, że nie każde niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w umówionym terminie musi uzasadniać użycie przez pracownika przywileju z art. 55 §1¹ k.p., albowiem nie można w jednej linii stawiać pracodawcy, który nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia w ogóle z tym, który wypłaca je chociażby częściowo. Zastrzeżenia niektórych przedstawicieli doktryny budzi także wysokość należnego pracodawcy odszkodowania. Z jednej strony na pewno za pozytywną należy uznać zmianę w treści art. 61 k.p., odrywającą wysokość odszkodowania dla pracodawcy od konieczności wykazania poniesionej szkody, z drugiej natomiast zastosowanie zryczałtowanego charakteru odszkodowania prowadzi do wniosku, że w przypadku wyrządzenia przez pracownika swoim odejściem z pracy szkody dla pracodawcy w wysokości przewyższającej jego wynagrodzenie, które otrzymałby w okresie wypowiedzenia, pracodawca nie otrzymuje kwoty adekwatnej do poniesionej szkody. Ponieważ jednak rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p. nie jest stosowane przez pracowników w praktyce często, jeszcze rzadziej natomiast pracodawcy dochodzą od pracowników odszkodowań z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę we wzmiankowanym trybie, wciąż wiele kwestii i problemów w tej tematyce pozostaje otwartych, czemu z biegiem czasu z pewnością wyjdzie naprzeciw doktryna oraz judykatura.

Bibliografia:

- Brol R., *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7- 8
- Dąbrowski M., *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (uwagi de lege lata)*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Społeczny” 1996, nr 3
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013
- Małysz F., *Pracownik rozwiązuje umowę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3
- Marek A., *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 7
- Plażek S., *Wątpliwości wokół rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 4
- Przeździek L., *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika*, „Służba Pracownicza” 2002, nr 2 .
- Romer T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
- Sanetra W., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znolizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 6
- Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010