

KATARZYNA MAJCHRZAK
Wydział Prawa Kanonicznego
Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
ORCID 0000-0003-4152-441X

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA W ŚWIEŁLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Treść: Wstęp. – 1. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. – 1.1. Szkodliwość pracy dla zdrowia pracownika. – 1.2. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. – 2. Wymogi formalne i uprawnienia stron. – 3. Odszkodowanie. – 4. Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie. – Zakończenie.

Wstęp

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną powodującą nawiązanie stosunku pracy, przy czym konieczne jest złożenie dwóch oświadczeń woli (tj. przez pracownika i pracodawcę). Natomiast do rozwiązania umowy o pracę może dojść nawet przy jednostronnym oświadczeniu woli po spełnieniu określonych przez ustawodawcę przesłanek. W niniejszym artykule omówione zostaną sytuacje, kiedy pracownik może bez konieczności zachowywania okresu wypowiedzenia rozwiązać umowę o pracę, składając jedynie oświadczenie. W chwili, w której oświadczenie woli pracownika dotrze do pracodawcy w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią, następuje skutek rozwiązujący.

1. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Zgodnie z art. 55 kodeksu pracy¹ istnieją dwie przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Pierwsza z przesłanek ma charakter obiektywny i sprowadza się do nieprzeniesienia pracownika do innej pracy mimo, że wydane zostało orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej dotychczas pracy na zdrowie pracownika. Druga przesłanka wymaga od pracownika oceny czy zachowanie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

1.1. Szkodliwość pracy dla zdrowia pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przenieś go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art. 55 § 1 kodeksu pracy). Ustawodawca nałożył zatem na pracodawcę obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, jeżeli w wyniku przeprowadzonych badań wydane zostanie orzeczenie lekarskie stwierdzające negatywny wpływ wykonywanej przez pracownika pracy na jego zdrowie². Szczegółowe zasady wydawania zaświadczeń w trybie art. 55 § 1 kodeksu pracy zawiera rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy³. Uprawnienie to jest uzależnione od terminowej realizacji orzeczenia lekarskiego. Z punktu widzenia komentowanego przepisu

¹ Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.

² L. MITRUS, *Art. 55*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Beck Online Komentarze.

³ Dz. U. 2016 r. poz. 2067.

nie ma znaczenia, czy niewykonanie nastąpiło z winy pracodawcy, czy też bez jego winy z powodu obiektywnie istniejącej niemożności realizacji. Nikt nie ma bowiem obowiązku wykonywania pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Dlatego, też przeniesienie do innej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego, powinno nastąpić najpóźniej w terminie wyznaczonym w orzeczeniu lekarskim. Specjalny wniosek pracownika w tej materii jest zbędny. Należy pamiętać, iż nowa praca powinna odpowiadać stanowi zdrowia pracownika oraz jego kwalifikacjom zawodowym. Nie musi natomiast być tego samego rodzaju, co w konsekwencji może skutkować obniżeniem wynagrodzenia. Warto podkreślić, że stosując się do orzeczenia lekarskiego, pracodawca nie jest zobowiązany jednocześnie do postępowania zgodnie z trybem przewidzianym w art. 42 kodeksu pracy, czyli nie musi składać odrębnego wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy. Mamy bowiem do czynienia z przepisem o charakterze normy *lex specialis*, a przeniesienie pracownika następuje w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Analogicznie po ustaniu przyczyny uzasadniającej przeniesienie pracownik zostaje przywrócony na dotychczasowe stanowisko, również bez potrzeby formalnej zmiany treści umowy o pracę⁴.

Wydane orzeczenie lekarskie powinno określać termin przeniesienia pracownika do innej pracy. Należy bowiem pamiętać, że samo orzeczenie lekarskie nie wystarczy do skutecznego i ważnego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 kodeksu pracy. Oprócz dokumentu stwierdzającego szkodliwość pracy na zdrowie pracownika, niezbędne jest wykazanie bierności pracodawcy w zakresie przeniesienia pracownika do innej pracy lub odmowa przeniesienia. Warto także zwrócić uwagę, że nowa praca powinna odpowiadać kwalifikacjom zawodowym pracownika oraz nie stanowić zagrożenia dla stanu zdrowia pracownika. W przeciwnym razie nie będzie to wypełniało obowiązku wynikającego z orzeczenia lekarskiego, a w efekcie mogłoby stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. W tym miejscu warto przyrzeć się

⁴ L. MITRUS, *Art. 55*, Beck Online Komentarze.

bliżej jaki charakter prawny ma orzeczenie lekarskie. Otóż jak wyjaśnił Sąd Najwyższy: „Orzeczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 § 1 KP, nie odpowiada wymaganiom dokumentów urzędowych, wobec czego stanowi dokument prywatny (art. 245 KPC). Stwierdza więc tylko to, że podmiot, który je podpisał, złożył takie oświadczenie. Nie korzysta ono z domniemania zgodności z prawdą oświadczeń w nich zawartych, a więc każda osoba mająca w tym interes prawny może stwierdzić i dowodzić, że treść złożonych oświadczeń nie odpowiada stanowi rzeczywistości. Nie można zatem się zgodzić ze stanowiskiem, że niezakwestionowanie przez pracodawcę treści tego orzeczenia w trybie przewidzianym przepisami rozporządzenia wyłącza możliwość badania w postępowaniu sądowym merytorycznej treści tego orzeczenia odnośnie do szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Omawiane orzeczenie lekarskie, niezależnie od tego, czy zostało wcześniej zakwestionowane, podobnie jak to, które zostało wydane na skutek ponownego badania, można zakwalifikować jedynie jako oświadczenie wiedzy lekarza co do tego, że wykonywana praca ma szkodliwy wpływ na zdrowie pracownika. Inaczej rzecz ujmując, takie zaświadczenie nie tworzy żadnego stanu prawnego, a jedynie ma potwierdzać stan faktyczny według oświadczenia wiedzy osoby je sporządzającej.”⁵

Niezależnie od charakteru prawnego orzeczenia lekarskiego pracownik od momentu jego uzyskania do czasu przeniesienia do innej pracy może się powstrzymać od wykonywania dotychczasowej pracy⁶. Jego uprawnienie w tym zakresie wynika z art. 210 kodeksu pracy, w którym ustawodawca wprost przewidział uprawnienie pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy, jeśli warunki pracy lub sama praca grozi niebezpieczeństwem dla zdrowia lub życia pracownika. Jednocześnie w okresie oczekiwania na wyznaczenie pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r., II PK 187/12, Legalis nr 722333.

⁶ P. WĄŻ, *Art. 55*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Walczak, Warszawa 2019, Beck Online Komentarze.

pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za postój, zgodnie z art. 81 kodeksu pracy.

Szkodliwość pracy na zdrowie pracownika jest kryterium zależnym od stanu faktycznego i sytuacji pracownika. Dlatego ciężko byłoby zdefiniować i przyjąć obiektywne normy w tym zakresie. W każdym przypadku trzeba badać indywidualnie wpływ szkodliwych czynników na zdrowie pracownika. Natomiast kryterium dotyczące przeniesienia do pracy odpowiadającej kwalifikacjom pracownika stanowiło już niejednokrotnie przedmiot zainteresowania judykatury. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził, że „Pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 KP, należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika (jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności), ale także właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego. „Posiadanie kwalifikacji” to inaczej „nadawanie się do czegoś”, co obejmuje także zdolność do wykonywania określonej pracy pod względem zdrowotnym⁷. Zatem odpowiednia praca to praca rodzajowo zbliżona, niekoniecznie identyczna do wykonywanej dotychczas. Przy czym zawsze należy badać oddziaływanie pracy na zdrowie psychofizyczne pracownika. Ponadto ustawodawca w art. 55 § 1 kodeksu pracy nie wymaga zachowania niezmienionych warunków wynagrodzenia ani wypłaty dodatku wyrównawczego. Stąd też może dojść do sytuacji, kiedy skierowanie pracownika do wykonywania innej pracy spowoduje pogorszenie jego sytuacji finansowej⁸.

Reasumując, pracownik będzie miał możliwość skorzystania z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jeżeli pracodawca nie przeniesie pracownika na inne stanowisko pracy mimo wydanego w tym zakresie orzeczenia lekarskiego. Dodatkowo nie mają tu znaczenia pobudki, którymi kieruje się pracodawca, to znaczy bez względu na to czy pracodawca zignorował zalecenia lekarza czy

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00, Legalis nr 49767.

⁸ L. MITRUS, *Art. 55*, Beck Online Komentarze.

brakuje mu wolnych i odpowiednich stanowisk pracy, liczy się bowiem sam fakt przeniesienia pracownika do innej pracy. Pracownik będzie miał możliwość skorzystania z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia również wtedy, gdy nowe stanowisko pracy, na które został przeniesiony nie będzie odpowiadało pracownikowi ze względu na stan jego zdrowia lub kwalifikacje zawodowe.

1.2. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika

Drugą przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednakże ustawodawca w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Stąd w orzecznictwie i doktrynie pojawiają się różne poglądy. Jeden z poglądów odwołuje się tylko do obowiązków wyliczonych w art. 94 kodeksu pracy. Jest to jednak mało precyzyjne podejście, ponieważ ranga wymienionych w tym przepisie obowiązków jest bardzo zróżnicowana. Obok takich, które niewątpliwie mają przymiot podstawowości (np. przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia czy też stosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy), ustawodawca statuuje też obowiązki o charakterze czysto organizacyjnym⁹. Istnieją także inne obowiązki pracodawcy, o charakterze podstawowym, które nie zostały wprost wymienione w art. 94 kodeksu pracy, a dotyczą bezpośrednio istoty stosunku pracy¹⁰. W tym kontekście trafne jest stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy, iż w pierwszej kolejności należy rozstrzygać, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek,

⁹ M. GERSDORF, *Umowa o pracę*, w: Kodeks pracy. Komentarz, M. Gersdorf – K. Rączka – M. Rączkowski, Warszawa 2014, s. 494-495.

¹⁰ A. SOBczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 94-100.

a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało charakter ciężki¹¹.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym: „Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w rozumieniu art. 55 § 1¹ kodeksu pracy oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.”¹². Argumentem przemawiającym za takim rozumieniem tego określenia jest to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz jednoznacznie wskazałby na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Poza tym, taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ kodeksu pracy, którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. Dalszym argumentem przemawiającym za taką wykładnią jest dominująca w orzecznictwie i doktrynie interpretacja art. 52 § 1 kodeksu pracy. W tym bowiem przepisie ustawodawca posłużył się takim samym sformułowaniem „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”, w kontekście uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Jak wskazuje orzecznictwo kryterium to odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, LEX nr 1350592.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Legalis nr 186674; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, Legalis nr 328426; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863.

naruszeniem¹³. Dlatego też, jeśli ustawodawca zastosował w obu ww. przypadkach takie samo określenie dla zachowania pracodawcy jak i zachowania pracownika to słuszne jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną treść. Niewątpliwie w pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Podsumowując, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego) działanie lub zaniechanie pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika¹⁴.

Jedną z najczęściej pojawiających się przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez pracownika jest niewypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia. W tym zakresie jednak orzecznictwo nie jest jednolite. Pojawiają się wątpliwości, czy wypłacenie tylko części należnego wynagrodzenia stanowi już ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika; czy tylko niewypłacanie w całości wynagrodzenia może wypełnić niniejszą przesłankę? Zdaniem Sądu Najwyższego, 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 obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Należy dokonać wówczas oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22 poz. 818; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008, nr 9-10 poz. 121; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Legalis nr 214120.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14, LEX nr 1936722; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034.

lub zagrożonych interesów pracownika¹⁵. W innym z orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Sąd uznał bowiem, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wypłacał powodowi części wynagrodzenia za pracę (jego przyrostu) i stanowi to naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, gdyż powinien on wypłacać wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z umowy o pracę i przepisów prawa pracy. W takiej sytuacji, kiedy niewypłacana jest część wynagrodzenia należy jednak winę pracodawcy oceniać bardziej wnikliwie (umyślność, rażące niedbalstwo), która przy niewypłaceniu całości wynagrodzenia z reguły jest oczywista¹⁶. W ocenie Sądu Najwyższego: „Chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy, o którym mowa w art. 55 § 11 k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. 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 obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Legalis nr 186674; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149; Por. M. BRODECKI, *Roszczenia pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy*, Pracownik i Pracodawca 2015, nr 1, s. 131-142.

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16 poz. 219.

wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.¹⁷ Na marginesie wspomnieć należy, że nawet jeśli pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia to nie uzasadnia to odstąpienia od wykonywania obowiązków służbowych. Brak wypłaty wynagrodzenia nie zwalnia pracownika od wykonywania pracy. Poza tym, nawet jeśli pracownik nie wykonuje należycie swoich obowiązków to pracodawca sam z siebie nie może powstrzymać się od wypłaty wynagrodzenia, próbując w ten sposób zmobilizować pracownika do bardziej rzetelnej pracy¹⁸.

Warto także w tym miejscu zauważyć stanowisko Sądu Najwyższego, że 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 wynagrodzenia¹⁹. Bezsprzecznym w orzecznictwie i doktrynie pozostaje, iż niewypłacenie wynagrodzenia za pracę (w całości) w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy²⁰. Podobnie Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu wyraźnie przyjął, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przez pracodawcę niezawinione²¹.

Powyższe rozważania i prezentowana przez Sąd Najwyższy argumentacja dowodzi, iż w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia nie zawsze będzie uzasadnieniem dla rozwiązania umowy o pracę

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159.

¹⁸ Ł. PISARCZYK, *Obowiązek prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 10, s. 27.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, LEX nr 41595.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, LEX nr 181180.

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, Legalis nr 328426.

bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Stąd, każdy przypadek, zwłaszcza częściowej wypłaty wynagrodzenia, należy badać indywidualnie, stosując obiektywne kryteria oceny.

Zdaniem Sądu Najwyższego, do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ kodeksu pracy należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Przy czym ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wobec pracownika, wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę²².

W innym z orzeczeń Sąd Najwyższy uznał, że bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, zwłaszcza powodujące utratę wyższego wynagrodzenia, może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Sąd Najwyższy analizując przedmiotową sprawę wyraźnie podkreślił, że zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 kodeksu pracy) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. Zwłaszcza w sytuacji, gdy od wykonywania poszczególnych zadań (zleceń) zależna jest wysokość otrzymywanego wynagrodzenia²³. Pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika, a więc dostarczania mu pracy zgodnie z zawartą umową. Stąd też jeżeli pracodawca nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy to takie zachowanie jest bezprawne (oczywiście o ile nie istnieją inne obiektywne przeszkody) i w konsekwencji może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 kodeksu pracy²⁴.

Obowiązkiem nałożonym na pracodawcę, niewymienionym w art. 94 kodeksu pracy jest obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, Legalis nr 288238.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13, LEX nr 1474909.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14, LEX 1936722.

94³ kodeksu pracy). Dlatego naruszenia ze strony pracodawcy w tym zakresie również mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika²⁵. Zdaniem Sądu Najwyższego zachowanie przełożonego (pracodawcy) będące umyślnym naruszeniem godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli nie wyczerpuje znamion mobbingu również może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy²⁶. Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o rzekomym działaniu na szkodę zakładu pracy stanowi naruszenie dóbr osobistych. Zaś naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika podlegających ochronie prawa pracy (art. 11¹ kodeksu pracy) uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym²⁷.

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym będzie także nieopłacanie przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne. Stanowić to będzie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ kodeksu pracy²⁸.

2. Wymogi formalne i uprawnienia stron

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w takim trybie. Jednak zdaniem Sądu Najwyższego mimo, że ustawodawca w art. 55 § 2 kodeksu pracy wprowadził wymóg, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, to naruszenie tych wymagań nie powoduje nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 59/17, LEX nr 2511936.

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, LEX nr 1723774.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1-2 poz. 14.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015, nr 7 poz. 89.

ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania (w myśl art. 55 § 1¹ kodeksu pracy)²⁹. Dlatego też oświadczenie złożone przez pracownika ustnie również wywoła skutek prawny rozwiązujący umowę o pracę. Jednak w razie ewentualnego sporu w związku ze złożonym oświadczeniem i niezachowaniem formy pisemnej to na pracowniku będzie spoczywał ciężar dowodu (art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy)³⁰. W prawie pracy obowiązuje bowiem zasada względnej nieskuteczności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Dlatego też wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę będzie uznane za niezgodne z prawem wyłącznie wtedy, gdy jedna ze stron (pracownik bądź pracodawca) zaskarży decyzję drugiej strony do sądu³¹. Ponadto, nawet jeśli pracownik nie wskaże przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy przez co oświadczenie będzie obarczone wadą, to wywołuje ono skutek prawny i dopiero ewentualne postępowanie sądowe będzie rozstrzygało kwestię wadliwości oświadczenia i w konsekwencji zastosowanego trybu. Jak wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują³². Z drugiej strony pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie będzie uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona³³.

W tym miejscu należy zauważyć, że oświadczenie woli o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę może być złożone w każdym czasie, także w okresie biegnącego wypowiedzenia. Podkreślić

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, LEX nr 1313658.

³⁰ J. WRATNY, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 121.

³¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 czerwca 1997 r., III APa 33/97, LEX nr 33181.

³² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, LEX nr 36359.

³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173.

również trzeba, że z punktu widzenia wykładni oświadczeń woli decydujące znaczenie ma treść, a nie tytuł samego pisma. Stąd też, pismo zatytułowane np. wniosek, oświadczenie, zwolnienie itp. może spełniać wymogi oświadczenia pracownika, jeśli tylko z treści będzie jasno wynikała wola natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Decydujące znaczenie ma więc cel czynności oraz zamiar pracownika³⁴.

Ustawodawca wprowadził także jednomiesięczny termin do złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Termin ten jest liczony od momentu uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ustawodawca posłużył się w tym zakresie odesłaniem do przepisu art. 52 § 2 kodeksu pracy, zatem do regulacji i terminów obowiązujących pracodawców, którzy chcą skorzystać z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika³⁵. Termin ma charakter zawity, co oznacza że wraz z jego upływem pracownik traci prawo do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Termin ten nie może ulec zawieszeniu ani przerwaniu nawet wskutek zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności. Dlatego słusznie przyjął Sąd Najwyższy stwierdzając, iż wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę³⁶.

Bieg jednomiesięcznego terminu rozpoczyna się, jeżeli pracownik pozyskał odpowiednio skonkretyzowane i wiarygodne wiadomości o naruszeniu jego uprawnień przez pracodawcę (np. odmowie przeniesienia go do innej pracy, która byłaby odpowiednia ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe). Trudniej wyznaczyć początek biegu terminu w przypadku, gdy naruszenie ze strony pracodawcy ma charakter ciągły albo trwały. Przyjmuje się, że jeśli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia

³⁴ K. BARAN, *Art. 55*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Baran, Warszawa 2018, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

³⁵ M. GERSDORF, *Umowa o pracę*, s. 497.

³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549.

popelnienia ostatniego czynu. Natomiast jeśli zachowanie pracodawcy ma charakter trwały to bieg omawianego terminu liczy się od dnia ustania stanu bezprawności. Tytułem przykładu można wskazać, że w przypadku wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacenia wynagrodzenia, termin jednego miesiąca będzie zachowany gdy pracownik złoży oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu miesiąca od ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę tj. braku wypłaty wynagrodzenia³⁷.

Dodatkowo warto pamiętać, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia może zostać złożone przez pełnomocnika pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego czynność ta wywołuje skutek rozwiązujący choćby została dokonana bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu, jeżeli pełnomocnik działał zgodnie z wolą pracownika lub ten potwierdził jej dokonanie³⁸. Natomiast niedopuszczalne jest złożenie przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia pod warunkiem (np. wypłaty przez pracodawcę całości zaległego wynagrodzenia do określonego terminu). W tym zakresie z uwagi na zasadę pewności prawa w stosunku pracy oraz charakter czynności prawnej nie mają zastosowania przepisy prawa cywilnego. Trzeba też podkreślić, że z trybu przewidzianego w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, bez względu na jej rodzaj (czas określony, nieokreślony)³⁹.

³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 25/13, LEX nr 1413153: „W przypadku wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin 1 miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. W okolicznościach sprawy możliwe jest więc przyjęcie, że termin ten jest zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę.”

³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2009 r., I PK 127/08, LEX nr 593414.

³⁹ K. BARAN, *Art. 55*, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

3. Odszkodowanie

Jak już wyżej wspomniano, w przypadku, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku pracownikowi przysługuje również odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeśli mamy do czynienia z umową o pracę na czas określony, wówczas odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy ma charakter autonomiczny i może być kumulowane z innymi odszkodowaniami przewidzianymi w prawie pracy, ponieważ wynikają one z różnych tytułów prawnych. Najczęściej w praktyce mamy do czynienia ze zbiegiem niniejszego odszkodowania z odszkodowaniem przewidzianym w art. 94³ § 4 kodeksu pracy, tj. odszkodowaniem dla pracownika, który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu⁴⁰. Podobnie w przypadku roszczenia odszkodowawczego pracownika, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} kodeksu pracy), które również będzie mogło być dochodzone w zbiegu z odszkodowaniem przewidzianym w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy⁴¹.

Zgodnie z dominującym w orzecznictwie poglądem, odszkodowanie, o którym mowa w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę, dlatego nie podlega ochronie przed potrąceniem przewidzianej w art. 87 § 1 kodeksu pracy⁴². Jednak można także spotkać się z poglądem odmiennym. W jednym z wyroków z 2005 r.

⁴⁰ D. DÖRRE-NOWAK, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 11, s. 8.

⁴¹ T. LISZCZ, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika cz. II*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009, nr 1, s. 2-10.

⁴² Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, Legalis nr 551646; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., II PK 5/16, Legalis nr 1617914; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Legalis nr 230689.

Sąd Najwyższy⁴³ wprost wskazał, że odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie przewidzianej w art. 87 kodeksu pracy. Sąd Najwyższy zauważył bowiem, że czas, za który odszkodowanie zostało przyznane, wliczany jest do okresu pracy. Zdaniem Sądu odszkodowanie to powiązane jest z wynagrodzeniem za pracę dodatkowo w taki oto sposób, że jego wysokość liczona jest jako równowartość wynagrodzenia za okresy odpowiadające, co do zasady, długości okresu wypowiedzenia. Na ogół spełnia ono, podobnie jak wynagrodzenie, funkcję alimentarną. Dlatego w ocenie Sądu można przyjąć, że odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinno być w zakresie ochrony traktowane jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy, inaczej gdyby nie zasły okoliczności uzasadniające przyznanie odszkodowania. Należy jednak podkreślić, iż jest to pogląd odosobniony.

Zdaniem Sądu Najwyższego: „Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.”⁴⁴. Przy czym, co warto

⁴³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, Legalis nr 72268.

⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16, LEX nr 2306362.

podkreślić roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przysługuje, jeśli takie naruszenie rzeczywiście nastąpiło, także wówczas gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę nie zostały prawidłowo przez pracownika określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy⁴⁵. W przypadku skutecznego skorzystania przez pracownika z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę, tj. kiedy doszło do jednej z przyczyn przewidzianych w przepisie lub też pracodawca nie odwołał się w terminie, sąd zobowiązany jest zasądzić odszkodowanie w wysokości przewidzianej w przepisie. Odszkodowanie to nie podlega miarkowaniu. Ponadto wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Bowiem, jak przyjmuje się w orzecznictwie, do odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 kodeksu pracy. Oznacza to, że jeśli rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nastąpiło w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie określone w art. 55 § 1¹ kodeksu pracy w pełnej wysokości⁴⁶.

Z uwagi na fakt, iż prawo do omawianego odszkodowania uniezależnione jest od wykazania szkody, świadczenie to nie jest odszkodowaniem sensu stricte. Zdaniem Sądu Najwyższego: „Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca a priori zakłada powstanie szkody w związku z tymi zdarzeniami, stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja, a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania

⁴⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, Legalis nr 538233.

⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05, Legalis nr 75648; Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2006 r., III APa 90/05, Legalis nr 79502.

przez niego faktu poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia.”⁴⁷.

4. Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie

W razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, bez względu na to czy powstanie z tego powodu szkoda w majątku pracodawcy, to pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Zgodnie z art. 61² § 1 kodeksu pracy pracodawca może żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia, przy czym o odszkodowaniu orzeka sąd. Skorzystanie z powyższego uprawnienia przez pracodawcę, zdaniem przeważającego poglądu judykatury, nie może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 kodeksu pracy)⁴⁸. Jednakże Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość ograniczenia wysokości należnego pracodawcy odszkodowania. W ocenie Sądu to, że pracodawca może żądać odszkodowania nawet wtedy, gdy szkody nie doznał, nie przeszkadza uznaniu, że żądanie zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości może być, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego⁴⁹.

Należy zwrócić uwagę, że uprawnienia pracodawcy w sytuacji nieuzasadnionego zastosowania przez pracownika trybu z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy są ograniczone jedynie do dochodzenia ewentualnego odszkodowania. Pracodawca nie może bowiem żądać powrotu

⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891; W. OSTASZEWSKI, *Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2015, nr 4, s. 28-29.

⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, Legalis nr 68666.

⁴⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, Legalis nr 464077.

pracownika do pracy, z uwagi na zasadę wolności pracy. Nie można przymusić pracownika do wykonywania pracy⁵⁰.

Zakończenie

Nie każdy pracownik ma świadomość, że przysługuje mu prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nawet jeśli pracownik wie, że istnieje takie prawo to nie zawsze potrafi dobrze zdiagnozować i określić czy w konkretnej sytuacji doszło do wypełnienia ustawowych przesłanek, które umożliwiłyby mu skorzystanie z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę. Ustawodawca przewidział dwie przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pierwsza, 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. Druga przyczyna, uprawniająca pracownika do bezzwłocznego rozwiązania umowy, to dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przy czym przesłanka ta pozostawia wiele wątpliwości interpretacyjnych, chociażby z tego powodu, że nie ma wprost określonego katalogu podstawowych obowiązków wobec pracownika, bowiem nie można się ograniczać jedynie do katalogu przewidzianego w art. 94 kodeksu pracy. Dlatego każdy przypadek należy analizować indywidualnie i często dopiero postępowanie sądowe wyjaśni i określi czy w danej sytuacji pracownik miał rzeczywiście podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie mniej jednak pracownicy powinni korzystać z przysługujących uprawnień, jeśli tylko istnieją ku temu powody. Często pracownicy z obawy utraty stałego źródła dochodu pozostają na swoich stanowiskach pracy co niejednokrotnie przepłacą swoim zdrowiem fizycznym, ale coraz częściej także psychicznym.

⁵⁰ M. BRODECKI, *Roszczenia pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy*, s. 134-135.

Dodatkowo warto pamiętać, że zgodnie z art. 55 § 3 kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w opisanych wyżej okolicznościach pociąga za sobą takie skutki jak wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Przepis ten ma zdecydowanie charakter ochronny, jego celem jest uniknięcie ewentualnych negatywnych skutków, które mogłyby się pojawić w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Termination of the employment contract by the employee without notice in the light of judicial practice of the Supreme Court

The article presents issues related to the termination of an employment contract by the employee without notice with particular emphasis on the evolution of views in the jurisprudence of the Supreme Court. The conditions provided for in art. 55 of the Labor Code enable the employee to terminate the employment contract without notice. Attention was also paid to formal requirements and rights of the parties including compensation to which the employee is entitled. The analysis of the institution in question was also enriched with topics related to the employer's claims in the event of an unjustified termination of the employment contract by the employee in the discussed mode.

SŁOWA KLUCZOWE: rozwiązanie umowy o pracę; roszczenia pracodawcy; podstawowe obowiązki pracodawcy

KEYWORDS: termination of the employment contract; claims of employers; basic obligations of an employer

NOTA O AUTORZE

DR KATARZYNA MAJCHRZAK – pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Prawa Kanonicznego Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, radca prawny.