

Krystyna Ziółkowska,
Dr, Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
(Polska)
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4825-0597>

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA

W artykule rozważono podstawy rozwiązania umowy o pracę bez powiadomienia pracowników o prawie pracy Rzeczypospolitej Polskiej. Zwraca się uwagę, że stronom stosunku pracy przysługują odpowiednie uprawnienia przyznane przez ustawodawcę w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Stosunek umowny może zostać rozwiązany przez rozwiązanie z woli stron lub jednej ze stron w wyniku wykonującego je czynności prawnej lub wypowiedzenie z mocy prawa, niezależnie od woli stron. Na podstawie art. 30 ust. 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę następuje poprzez dokonanie jednej z następujących czynności prawnych popełnionych przez jedną ze stron stosunku pracy: wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę oraz rozwiązanie bez wypowiedzenia. Ponadto podkreśla się, że umowa o pracę zawarta na okres próbny lub na czas określony ulega rozwiązaniu po upływie okresu, na jaki została zawarta.

Działania pracodawcy mające na celu zdyskredytowanie i naruszenie dóbr osobistych pracownika w odpowiedzi na dozwoloną i konstruktywną krytykę dyrektora zakładu pracy przeciwko niekorzystnym decyzjom organu założycielskiego lub właściciela można zakwalifikować jako poważne naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Umowa o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Inne obowiązki, które pracodawca może naruszyć w stosunku do pracownika to: obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wszelkie obowiązki związane z ubezpieczeniem społecznym, obowiązki związane z zasadami współżycia społecznego.

Słowa kluczowe: prawo pracy, umowa o pracę, prawo pracy, pracodawca, pracownik, rozwiązanie umowy o pracę.

Зіolkовська К.

Припинення трудового договору без повідомлення працівника

Розглянуто підстави припинення трудового договору без повідомлення працівника в трудовому праві Республіки Польща. Зазначено, що сторони трудових відносин мають відповідні права, надані законодавцем, у рамках можливості розірвання трудового договору. Договірні трудові відносини можуть бути розірвані шляхом припинення за волею сторін або однієї із сторін внаслідок відповідного правового акту, що їх виконують, або припинення згідно із законом, незалежно від волі сторін. На підставі ст. 30 п. 1 п. 1-3 Кодексу про працю договірні трудові відносини можуть бути припинені шляхом виконання однієї з таких юридичних дій, вчинених однією із сторін трудових відносин: угода про припинення трудового договору, розірвання трудового договору та розірвання без повідомлення. Крім того, зазначено, що трудовий договір, укладений на випробувальний термін або на певний строк, припиняється після закінчення періоду, на який він був укладений.

Дії роботодавця, спрямовані на дискредитацію та шкоду для особистих прав працівника, здійснені у відповідь на дозовану та конструктивну критику директора робочого місця щодо несприятливих рішень органу-засновника або власника, можуть кваліфікуватися як серйозне порушення основних зобов'язань щодо працівника, що дає йому право розірвати трудовий договір без попередження з вини роботодавця. Іншими зобов'язаннями, які роботодавець може порушити щодо працівника, є: зобов'язок гарантувати безпечні та гігієнічні умови праці, всі зобов'язання, пов'язані із соціальним страхуванням, зобов'язання, пов'язані з принципами соціального співіснування.

Ключові слова: трудове право, трудовий договір, трудове законодавство, роботодавець, працівник, розірвання трудового договору.

Ziółkowska K.

Termination of the contract without notification of the employee

The article considers the grounds for termination of the employment contract without notifying the employees of the pipeline. The contractual employment relationship may be terminated by termination at the will of the parties or one of the parties as a result of the relevant legal act that performs them, or termination by law, regardless of the will of the

parties. Based on Art. 30 p. 1 pp. 1-3 of the Labor Code, contractual employment may be terminated by performing one of the following legal actions committed by one of the parties to the employment relationship: agreement to terminate the employment contract, termination of employment contract and termination without notice. It is also emphasized that an employment contract concluded for a probationary period or for a definite period is terminated after the end of the period for which it was concluded.

The employer's actions aimed at discrediting and harming the employee's personal rights in response to the permitted and constructive criticism of the director of the workplace against the unfavorable decisions of the founding body or the owner may be qualified as a serious breach of the employee's basic obligations. employment contract without notice through the fault of the employer. Other obligations that the employer may violate in relation to the employee are: the obligation to ensure safe and hygienic working conditions, all obligations related to social insurance, obligations related to the principles of social coexistence.

Keywords: labor law, employment contract, labor legislation, employer, labor contractor.

Sformułowanie problemu. Strony nawiązanego wcześniej stosunku pracy posiadają stosowne uprawnienia przyznane przez ustawodawcę w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę. Umowny stosunek pracy może ustać przez rozwiązanie z woli stron bądź jednej strony w następstwie dokonania przez nie odpowiedniej czynności prawnej albo przez wygaśnięcie z mocy samego prawa, niezależnie od woli stron [1, s. 181]. Zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy [2] rozwiązanie umownego stosunku pracy może nastąpić poprzez dokonanie jednej z następujących czynności prawnych dokonanych przez jedną ze stron stosunku pracy: porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, wypowiedzenie umowy o pracę oraz rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dodatkowo należy podkreślić, że umowa o pracę zawarta na okres próbny lub czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Wkład głównego materiału badawczego. Umowa o pracę bez wypowiedzenia rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w którym oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Pracodawca może rozwiązać bezzwłocznie z winy pracownika (art. 52 k.p.) lub z przyczyn przez niego niezawinionych (art. 53 k.p.). Natomiast pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 k.p. [3]. To nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, o drastycznych skutkach społecznych, jest ponadto ściśle reglamentowany i dopuszczalny tylko w wyjątkowych sytuacjach, przewidzianych prawem, gdy niewskazane jest wyczekiwanie na ustanie stosunku pracy przez okres trwania umowy [1, s. 209]. W związku z nowelizacją Kodeksu pracy od dnia 22 lutego 2016 roku, pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy wypowiedzenie złożył pracownik czy pracodawca. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie urlopowe (§ 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 29.5.1996 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 pracy, Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) [4]. Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być sporządzone w formie pisemnej dla celów dowodowych. Jednakże wypowiedzenie umowy, które nastąpiło za pomocą e – maila, faksu a także w formie ustnej należy uznać za skuteczne, ale pod względem prawnym - wadliwe. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego [5] «pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią». Dodatkowym obowiązkiem leżącym po stronie pracodawcy jest uzasadnienie swojej decyzji, co do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym może również dokonać pracownik na podstawie art. 55 k.p. [2]. Ustawodawca w tej normie prawnej wskazał dwie przesłanki, na podstawie których pracownik może rozwiązać umowę o pracę. Wystąpienie każdej z nich powoduje powstanie po stronie pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy. Ewentualne skorzystanie z tego uprawnienia leży jedynie w gestii pracownika, natomiast pracownik może rozwiązać w tym trybie każdy rodzaj pracy [6, s. 117].

Pracownik nie może arbitralnie korzystać z kompetencji do bezzwłocznego zakończenia umowy. Dla zastosowania omawianego trybu musi wystąpić któraś z dwóch przyczyn ustanowionych komentowanym przepisem. Zasadniczo sprowadzają się one do ochrony zdrowia pracownika lub ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Należy jednak podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują [7]. Konkluzja taka wynika z faktu, że w prawie pracy jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umowy są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obarczone wadą [8].

Pierwsza z przyczyn, która uprawnia pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę w trybie natychmiastowym to: orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Drugą przyczyną jest sytuacja, w której pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika [2]. Rezygnacja z preferencji dla uspołecznionych zakładów sprawiła, że w Kodeksie pracy uzyskanie przez pracownika orzeczenia lekarskiego (zarówno prywatnej, jak i uspołecznionej służby zdrowia) uprawnia pracownika do natychmiastowego odstąpienia od świadczenia pracy i do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu stwierdzenia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Jak w dotychczasowym stanie prawnym, uprawnienie powyższe jest uzależnione od zachowania pracodawcy. Prawo do rozwiązania umowy o pracę przysługuje pracownikowi, którego pracodawca nie przeniósł w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia tego pracownika i jego kwalifikacje zawodowe. Podstawę uprawnienia do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia mogą stanowić szkodliwe warunki pracy z punktu widzenia zdrowia konkretnego pracownika [9]. Ustawodawca nakłada na pracodawcę bezwzględny obowiązek przeniesienia pracownika niezależny od organizacyjnej czy ekonomicznej sytuacji pracodawcy. Co więcej, pracownik nie może być zobowiązany do świadczenia pracy szkodliwej dla zdrowia [6, s. 119].

Artykuł 55 § 11 k.p. zakłada, że skorzystanie przez pracownika z natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym uwarunkowane jest zaistnieniem okoliczności, w których możliwe jest postawienie pracodawcy zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 11 k.p. jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie będzie wymagać skonkretyzowania na tle każdego indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Kodeks pracy nie wprowadza definicji legalnej podstawowych obowiązków pracodawcy ani nie ustanawia zamkniętego ich katalogu. Dlatego też wyznaczenie zakresu tych obowiązków w praktyce może powodować pewne trudności [10]. Naruszenie obowiązków po stronie pracodawcy, aby mogło być uznane za ciężkie, musi być przez pracodawcę zawinione w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa [1, s. 220]. Pracownik nie może rozwiązać umowy o pracę w omawianym trybie, jeżeli od momentu uzyskania przez niego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy upłynął miesiąc – art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zdanie 2 k.p. [2].

Wnioski. Przykładem naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę względem pracownika jest niewypłacanie wynagrodzenia. Zgodnie z poglądami judykatury, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p. [11]. 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 (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin 1 miesiąca, określony w art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p. [12]. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika [13; 8]. Do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 11 k.p. należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego wobec pracownika wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę [14; 8]. Zmierzające do zdyskredytowania oraz godzące w dobra osobiste pracownika odwetowe działania pracodawcy, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę przez dyrektora zakładu pracy niekorzystnych decyzji organu założycielskiego lub właściciela, mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy [15; 8]. Inne obowiązki, które może naruszyć pracodawca względem pracownika to: obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wszelkie obowiązki związane z ubezpieczeniami społecznymi, obowiązki powiązane z zasadami współzycia społecznego.

Bibliografia

1. Liszcz T., Prawo pracy, Warszawa 2019.

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.).
3. Mitrus L., Komentarz do art. 30 k.p., [w:] A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020, www.legalis.pl, (dostęp: 20.12.2020).
4. Jaroszevska-Ignatowska I., Komentarz do art. 30 k.p., [w:] K. Walczak (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020, www.legalis.pl, (dostęp: 20.12.2020).
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.10.1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999, Nr 3, poz. 80.
6. Piszczek A., Stefański K., Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.03.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 208.
8. Mitrus L., Komentarz do art. 55 k.p., [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020, www.legalis.pl, (dostęp: 20.12.2020).
9. Świątkowski A.M., Komentarz do art. 55 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, www.legalis.pl, (dostęp: 20.12.2020).
10. Wąż P., Komentarz do art. 55 k.p., [w:] K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020, www.legalis.pl, (dostęp: 20.12.2020).
11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.07.2005 r., I PK 276/04, Wok. 2006, Nr 2, s. 23.
12. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.08.2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219.
13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.07.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 173.
14. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.10.2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz. 127.
15. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, Nr 1-2, poz. 14.

Стаття надійшла до редакції 19.12.2020.