



Każde oświadczenie stron wywołujące skutek w postaci ustania stosunku pracy, powinno zostać wyrażone w formie pisemnej, co wynika z art. 55 § 2 k.p.

## Szefie, odchodzę z pracy. **Dzisiaj**

Branża TSL ma spore problemy związane z brakiem wykwalifikowanej kadry. Nic więc dziwnego, że kierowcy mogąc przebierać w ofertach pracy, decydują się na wybór tych bardziej intratnych, porzucając często obecnego pracodawcę. Nie zawsze jednak odbywa się to z poszanowaniem przepisów.

**Z**e względu na deficyt kierowców firmy transportowe prześcigają się w ofertach pracy, proponując potencjalnym pracownikom często lepsze warunki finansowe i gratyfikacje niż dotychczasowy pracodawca. Zależy im jednak również na tym, aby pracownik dostępny był najlepiej od zaraz. Także sam kierowca mając perspektywę lepszego zarobku, chce odejść z firmy jak najszybciej, najchętniej z dnia na dzień. Zwłaszcza, gdy aktualny pracodawca, z przyczyn często od siebie niezależnych, nie wywiązuje się ze swoich obowiązków wobec pracownika, tj. nie wypłaca pełnej kwoty należnego wynagrodzenia lub też wypłata pieniędzy następuje z opóźnieniem, niejednokrotnie w nieregularnych odstępach czasu. Czy zawsze jednak takie zakończenie współpracy jest możliwe i zgodne z przepisami?

### Jak rozwiązuje się stosunek pracy?

Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę może zostać rozwiązany w wyniku:

- ▶ porozumienia stron (zgoda pracodawcy i pracownika na rozwiązanie umowy);
- ▶ oświadczenia złożonego przez jedną ze stron stosunku pracy, tj. pracownika lub pracodawcę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (nie jest wymagana zgoda drugiej strony);
- ▶ oświadczenia złożonego przez jedną ze stron stosunku pracy bez zachowania

okresu wypowiedzenia, tzw. tryb dyscyplinarny (nie jest wymagana zgoda drugiej strony);

- ▶ nadejścia terminu rozwiązującego (dotyczy umów terminowych) – nie wymaga składania oświadczeń przez żadną ze stron stosunku, a rozwiązanie następuje poprzez nadejście określonej daty lub pewnego, uprzednio określonego zdarzenia.

Pracownik, podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę, może skorzystać z trybów przewidzianych przez Kodeks pracy, w tym z oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. O tym, kiedy i na jakich warunkach może to zrobić, traktuje art. 55 Kodeksu pracy:

**§ 1.** Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie

**§ 1<sup>1</sup>.** Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia 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.

### Dyscyplinarka dla pracodawcy

Przypadek opisany w § 1 przywołanego artykułu nie budzi raczej większych wątpliwości. Co jednak w sytuacji, gdy nagle na biurko szefa trafia oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy bez zachowania

## W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

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.

okresu wypowiedzenia, zwane potocznie „dyscyplinarką”?

Należy pamiętać, że każde oświadczenie stron wywołujące skutek w postaci ustania stosunku pracy, powinno zostać wyrażone w formie pisemnej, co w omawianym przedmiocie wynika z art. 55 § 2 k.p.:

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przyczyna uzasadniająca musi wynikać wprost z rażącego zachowania pracodawcy, polegającego na działaniu lub zaniechaniu działania w zakresie wypełniania obowiązków wobec pracownika. Do najczęstszych „grzechów” pracodawcy, na które powołują się pracownicy, zalicza się:

- ▶ nieterminową wypłatę wynagrodzenia za pracę,
- ▶ niewłaściwą wysokość wypłacanego wynagrodzenia za pracę – zaniżanie wynagrodzenia,
- ▶ niewypłacanie w pełnej naliczonej wysokości zwrotu kosztów ponoszonych

wynagrodzenia za pracę. Stanowi to rażące naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, na podstawie art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy, z którego wynika, że pracodawca powinien terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę. Termin wypłaty wynagrodzenia ustalony w tym zakładzie pracy przypada na 10 dzień miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest pracownikowi należne.

Kwestia temporalnego oznaczenia zdarzenia, będącego podstawą dyscyplinarnej dla pracodawcy, została określona w zdaniu drugim art. 55 § 2 k.p., które odsyła do odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 k.p. stanowiącego, że – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

nia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 k.p.

### Skutki złożenia oświadczenia

Z powyższego można by wyciągnąć wniosek, że jeżeli pracownik powołuje się na zdarzenie, o którym wiedział już ponad miesiąc temu, nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy z winy pracodawcy. Jednak w relacjach pracowniczych każde oświadczenie woli złożone



Mariusz Skurzyński

## W wypadku wręczenia pracodawcy „dyscyplinarki” pracownik musi wskazać czego dopuścił się pracodawca i podać daty wystąpienia zdarzenia lub zdarzeń, na których oparł swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia.

nych przez pracowników w ramach czynności podróży służbowych,

- ▶ wydawanie pracownikowi poleceń sprzecznych z prawem, wykonanie których naraziłoby go na szkodę (np. zmuszanie do nielegalnych praktyk, zakłamujących pracę urządzeń rejestrujących zapisy tachografu).

Samo przywołanie przez pracownika w piśmie okoliczności, zgodnie z którymi nabył on podstawę do wręczenia pracodawcy „dyscyplinarki”, nie jest pełną realizacją dyspozycji § 2 omawianej regulacji. Wymagane jest, aby pracownik w takim przypadku, oprócz wskazania czego dopuścił się pracodawca, podał także konkretne daty wystąpienia zdarzenia lub zdarzeń, na których oparł swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia.

#### Przykład:

Jan Kowalski zatrudniony w firmie X pisemnym oświadczeniem złożonym pracodawcy w dniu 3 września wskazał, że z tym dniem rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z niewypłaceniem przez pracodawcę od dnia 11 sierpnia 2018 r.<sup>1</sup> do dnia oświadczenia,

pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem, aby pracownik mógł skutecznie jako podstawę rozwiązania umowy wskazać winę pracodawcy, powinien przedstawić przyczynę faktyczną, o której dowiedział się nie później niż 1 miesiąc przed dniem złożenia oświadczenia

stronie przeciwnej, wywołuje skutek i tak jest również w tym przypadku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ze wskazaniem na winę pracodawcy, jako leżącą u podstaw złożonego oświadczenia, skutkuje zerwaniem więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą. Z dniem doręczenia pracodawcy oświadczenia woli



Fot.: IVECO

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy wszystkie należności wynikające ze stosunku pracy, z chwilą ustania tego stosunku prawnego, wymagalne są z ostatnim dniem zatrudnienia. Wszelkie należności za pracę i inne wynikające z okresu zatrudnienia powinny zostać wypłacone w tym dniu.

<sup>1</sup> Pracodawca obowiązany jest wypłacać wynagrodzenie za pracę w terminie ustalonym w regulacjach wewnętrznych, jednak nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne. Dlatego też 11 dzień miesiąca jest pierwszym dniem, w którym pracodawca popada w zwinę z wypłatą wynagrodzenia wymagalnego najpóźniej do 10 dnia. Następnym dniem, po 10 dniu miesiąca jest również pierwszym dniem popełnianego przez pracodawcę wykroczenia przeciwko prawom pracownika a polegającego na niewypłaceniu w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika (...), co wobec art. 282 k.p. podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

pracownika, lub też z dniem, w którym pracodawca mógł zapoznać się z treścią osobiście przedłożonego przez pracownika pisma, ale tego nie zrobił, ustaje stosunek pracy łączący strony. Wobec powyższego, pracodawca winien niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, wydać pracownikowi świadectwo pracy ze wskazaniem w treści podstawy i trybu rozwiązania umowy art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Rozwiązanie umowy w tym trybie (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Pracodawca ma obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za pracę, jakie pracownik ten otrzymałby w okresie wypowiedzenia. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy wszystkie należności wynikające ze stosunku pracy, z chwilą ustania tego stosunku prawnego, wymagalne są z ostatnim dniem zatrudnienia. Wobec tego wszelkie należności za pracę i inne wynikające z okresu zatrudnienia, powinny zostać wypłacone w tym dniu.

W sytuacji rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym przez pracownika, wypłata od razu wszelkich należnych

## Odprawa

Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników, w razie otrzymania od pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie „dyscyplinarnym”, jeżeli nie podejmie się obrony swoich interesów przed Sądem Pracy lub jeśli spór przed Sądem zakończy się wygraną pracownika, musi

**Aby pracownik mógł skutecznie jako podstawę rozwiązania umowy wskazać winę pracodawcy, powinien przedstawić przyczynę faktyczną, o której się dowiedział, nie później niż miesiąc przed dniem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 k.p.**

liczyć się z dodatkowym kosztem, jakim jest wypłata odprawy.

Takie stanowisko wyraził w Uchwale z dnia 2 lipca 2015 r. Sąd Najwyższy: *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa*

su wypowiedzenia, a dodatkowo okres jego zatrudnienia w firmie wynosił co najmniej 8 lat, pracodawca zmuszony będzie wypłacić mu równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 3-miesięczne wynagrodzenie za okres wypowiedzenia oraz 3-miesięczną odprawę. Wysokość odprawy ustalana jest na podstawie art. 8 ustawy z dnia

13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

## Nieuzasadnione rozwiązanie umowy

Złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie powoduje całkowitego paraliżu działań pracodawcy. Może on podjąć walkę o obronę dobrego imienia oraz obronę swoich interesów finansowych. Niestety, działania te mogą być prowadzone jedynie na drodze sądowej.

Pracodawca, wobec którego pracownik zastosował nieuzasadnione rozwiązanie umowy w trybie bez zachowania wypowiedzenia, np. poprzez wskazanie jako przyczyny rozwiązującej okoliczności, która nie miała miejsca, bądź takiej, której nie da się sklasyfikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, może wystąpić do Sądu Pracy przeciwko pracownikowi z roszczeniem o odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę. W art. 61<sup>1</sup> k.p. wskazano: – *W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.*

Wytoczenie powództwa przeciwko pracownikowi wstrzymuje obowiązek wypłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia. W ramach postępowania sądowego pracodawca wykazując, że nie naruszył w sposób rażący obowiązków wobec pracownika, uwalnia się od obowiązku wypłaty odszkodowania.



*Jeżeli pracownik rozwiązujący umowę na mocy art. 55 § 11 k.p., uprzednio nabył prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a dodatkowo okres jego zatrudnienia w firmie wynosił co najmniej 8 lat, pracodawca zmuszony będzie wypłacić mu równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę*

świadczeń jest w zasadzie niewykonalna. Wynika to m.in. z wymogu przeprowadzenia operacji obliczeniowych opartych na zapisach z tachografu, raportach GPS i innych. Aby uchronić się od negatywnych skutków prawnych, pracodawca powinien uregulować należności najpóźniej w dniu następnym po złożeniu przez pracownika „dyscyplinarki”.

*w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.*

W najmniej optymistycznej wersji, jeżeli pracownik rozwiązujący umowę na mocy art. 55 § 11 k.p., uprzednio nabył prawo do trzymiesięcznego okre-

## Porzucenie pracy

Opisane powyżej sytuacje, gdy pracownik składa oświadczenie na piśmie, można zaliczyć do tych dość oczywistych dla pracodawcy. Niestety, nie zawsze odejście z pracy ma taki przebieg. Niejednokrotnie pracodawca zatrudniający kierowców dostaje od nich informację o zakończeniu współpracy w rozmowie telefonicznej lub poprzez wiadomość SMS. Pracownik nie zwraca się do pracodawcy na piśmie o rozwiązanie umowy, w którymś z trybów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Faktycznie dochodzi wówczas do porzucenia przez pracownika pracy, chociaż taka forma nie znajduje odzwierciedlenia w Kodeksie pracy. Bierna postawa pracownika zmusza pracodawcę do podjęcia działań mających wyjaśnić pozycję pracodawcy i pracownika w tej nowej rzeczywistości. W przypadku niestawiania się do pracy oraz braku kontaktu z pracownikiem, pracodawca powinien rozwiązać umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika, w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ... w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc zastosować „dyscyplinarkę”.

Przyczyna uzasadniająca musi wynikać wprost z rażącego zachowania pracodawcy, polegającego na działaniu lub zaniechaniu działania w zakresie wypełniania obowiązków wobec pracownika



Jeśli „porzucenie” przez pracownika pracy wywoła niekorzystne dla pracodawcy skutki, najczęściej finansowe, wynikające np. z niewykonania zaciągniętych zobowiązań przewozowych (wystawione na przedsiębiorcę noty przez kontrahentów), to zasadnym jest podjęcie przez pracodawcę działań na drodze sądowej w celu zrekompensowania przez pracownika wyrządzonej firmie szkody.

Z doświadczenia ekspertów OCRK wynika, że coraz większa grupa przedsiębiorców decyduje się na wytoczenie procesu o odszkodowanie przeciwko pracownikom „porzucającym” pracę oraz pracownikom bezpodstawnie korzystającym z trybu rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. <

**Mariusz Skurzyński**  
Ekspert OCRK  
[www.ocrk.pl](http://www.ocrk.pl)

# TransLogistica Poland

## VI Międzynarodowe Targi Transportu i Logistyki

**6 - 8 listopada 2018**  
**EXPO XXI WARSZAWA**

[www.trans-poland.pl](http://www.trans-poland.pl)

Łączymy  
Twój biznes  
ze światem  
od 6 lat!

 **TransLogistica**  
Poland