

**Pytanie klienta: Pracodawca wręczył mi dyscyplinarkę. Czy miał do tego prawo?**

Umowa o pracę rozwiązuje się nie tylko na skutek upływu czasu na jaki została zawarta, ukończenia pracy dla wykonania której została zawarta, czy za porozumieniem stron lub rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ustawodawca przewidział również możliwość rozwiązania umowy przez bez zachowania terminu wypowiedzenia które, gdy jest dokonywane przez pracodawcę, a spowodowane jest winą pracownika, potocznie nazywane jest dyscyplinarką.

Dyscyplinarka, czyli rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dopuszczalne jest wyłącznie w ściśle określonych okolicznościach. Okoliczności te, zostały zawarte w art. 52 § 1 k.p., zgodnie z którym zastosowanie omawianego trybu jest możliwe w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przechodząc bezpośrednio do pierwszej z podstaw rozwiązania stosunku pracy, należy wskazać, że poprzez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika rozumieć należy naruszenie jego zasadniczych obowiązków, które skutkować będzie zagrożeniem interesów pracodawcy oraz będzie zawinione przez pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2013 r., sygn. akt: II PK 337/12, potwierdził powyższe stanowisko: „rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W szczególności odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu.”

Przechodząc do drugiej z podstaw należy podkreślić, że dotyczy ona wyłącznie przestępstwa tj. zbrodni lub występku (wykroczenie nie będzie podstawą rozwiązania), przy czym musi ono zostać popełnione w czasie trwania umowy o pracę, być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem a także uniemożliwiać dalsze wykonywanie pracy. Tylko łączne spełnienia powyższych warunków stanowi podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Z przestępstwem oczywistym mamy do czynienia gdy fakt popełnienia przez pracownika nie budzi żadnych wątpliwości. Podobnie, w tej kwestii, wypowiedział się Sąd Najwyższy w Postanowieniu z dnia 18 stycznia 2008 r., sygn. akt” II PK 269/07: „Oczywistość popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być

stwierdzona na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione. Nie można zatem uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione.”

Przy opisie trzeciej przesłanki, ustawodawca posłużył się zwrotem „uprawnienia niezbędne do wykonywania pracy na określonym stanowisku”, przez co należy rozumieć formalne upoważnienia do wykonywania zawodu, wydane przez właściwy organ. Zawiniona utrata uprawnień powinna być stwierdzona przez właściwy organ np. sąd. Podstawą rozwiązania umowy nie będzie zatem niezawiniona utrata tych uprawnień.

Istotny jest także art. 52 § 2 Kp, zgodnie z którym „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.” W tym miejscu warto zapoznać się z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego dotyczącym rozpoczęcia miesięcznego terminu . I tak, Sąd Najwyższy w Wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., sygn. akt: I PKN 432/97, stwierdził że „Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3<sup>1</sup> § 1 KP).”

Odpowiadając na postawione pytanie. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jest możliwe wyłącznie przy spełnieniu co najmniej jednej z przesłanek określonych w kodeksie pracy tj. ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie pracownika na danym stanowisku lub zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu oraz zachowaniu przez pracodawcę miesięcznego terminu. Jeśli jednak pracodawca mimo braku przesłanek lub w przypadku ich zaistnienia a po upływie terminu, rozwiąże umowę to naruszy on przepisy prawa pracy, a pracownikowi będzie przysługiwało prawo do wniesienia odwołania do sądu pracy.