

# Prawo Pracy

## w orzeczeniach Sądu Najwyższego

### NUMER SPECJALNY

## Zwolnienie dyscyplinarne w orzecznictwie Sądu Najwyższego



W TYM NUMERZE M.IN.:

### „Dyscyplinarka” możliwa tylko w 3 przypadkach

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy), nazywane potocznie zwolnieniem dyscyplinarnym, jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy powodującym natychmiastowe rozwiązanie trwającego stosunku pracy.

W oświadczeniu tym musisz wskazać pracownikowi na piśmie przyczynę uzasadniającą zastosowanie zwolnienia dyscyplinarnego. Zgodnie z Kodeksem pracy **zwolnienie pracownika w tym trybie możesz zastosować jedynie z 3 powodów**, czyli w razie:

- ❶ ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- ❷ spełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku,
- ❸ zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

**Ważne!** Katalog ten jest zamknięty. A zatem nie możesz zwolnić pracownika z innych przyczyn niż wskazane wcześniej.

#### ▼ Można rozwiązać każdą umowę

W trybie dyscyplinarnym można rozwiązać wszystkie rodzaje umów o pracę, czyli:

- umowę na czas nieokreślony,
- umowę na czas określony (w tym także na czas zastępstwa nieobecnego pracownika),
- umowę na okres próbny,
- umowę na czas wykonania określonej pracy.

Pamiętaj przy tym, że „dyscyplinarka” może dotyczyć tylko pracownika, a nie kandydata do pracy czy też osoby pozostającej z Twoją firmą w stosunku cywilnoprawnym. Wynika to z faktu, że tylko pracownik może ciężko naruszyć podstawowe obowiązki pracownicze, określone w art. 100 Kodeksu pracy.

„Dyscyplinarka” możliwa tylko w 3 przypadkach ... 1

- Kiedy dochodzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych?
- W jakich sytuacjach za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy można wręczyć zwolnienie dyscyplinarne?
- Czy usiłowanie kradzieży można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków?
- Czy każde przestępstwo kwalifikuje się do wręczenia „dyscyplinarki”?
- Kiedy za utratę uprawnień możesz zwolnić bez wypowiedzenia, a kiedy „tylko” za wypowiedzeniem?

Formalne zasady związane z wręczaniem „dyscyplinarki” ..... 5

- W jakiej formie należy wręczać zwolnienia dyscyplinarne?
- Od kiedy liczy się 1-miesięczny termin na zastosowanie „dyscyplinarki”?
- Czy w oświadczeniu pracodawcy warto wskazać datę rozwiązania umowy?
- Kto powinien podpisać pismo o rozwiązaniu umowy?
- Czego może żądać zwolniony pracownik przed sądem?

Zamiana wypowiedzenia na „dyscyplinarkę” ..... 8

- „Zamiana” możliwa tylko w okresie wypowiedzenia
- A gdy „dyscyplinarka” okaże się wadliwa?



#### Szanowni Państwo,

wręczenie pracownikowi „dyscyplinarki” przeważnie ma swój finał w sądzie pracy. Pracownicy bardzo często kwestionują bowiem zasadność takiego trybu rozwiązania umowy. Warto więc wiedzieć, kiedy konkretnie możecie Państwo zwalniać pracowników dyscyplinarnie, nie narażając się na przywrócenie ich przez sąd do pracy lub na wypłatę odszkodowania.

Dlatego też w specjalnym wydaniu miesięcznika „Prawo pracy w orzeczeniach Sądu Najwyższego” postanowiliśmy przybliżyć Państwu temat zwolnień dyscyplinarnych ze szczególnym uwzględnieniem bogatego orzecznictwa SN. Znajdziecie w nim Państwo m.in. odpowiedzi na pytania:

- Jakie są dopuszczalne powody do zastosowania zwolnienia dyscyplinarnego?
- Czy w okresie wypowiedzenia można wręczyć pracownikowi „dyscyplinarkę”?
- Czy za utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy zawsze można zwolnić pracownika bez wypowiedzenia?

Zapraszam do lektury

**Dominik Wajda**

ekspert Sądu Najwyższego,

konsultant merytoryczny „Prawa pracy w orzeczeniach Sądu Najwyższego”

▼ **Nie obowiązują okresy ochronne**

Rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym możesz zastosować także w tzw. okresach ochronnych, kiedy to nie można wypowiedzieć umowy o pracę, np.:

- podczas przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym, bezpłatnym, wychowawczym lub na zwolnieniu lekarskim,
- w trakcie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego pracownicy – o ile re-

- prezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy – oraz
- w sytuacji gdy pracownik osiągnął wiek przedemerytalny (4 lata przed nabyciem prawa do emerytury).

**CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH**

Możesz rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, jeżeli naruszył on w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Problem w tym, że Kodeks pracy nie wskazuje nawet przykładowego katalogu przewinień pracowniczych, które wystarczająco uzasadniałyby rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Aby zatem „rozszyfrować” pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, trzeba ustalić:

- jakie obowiązki pracownika są jego **podstawowymi obowiązkami** oraz
- kiedy ich naruszenie będzie można zakwalifikować jako **ciężkie**.

▼ **Zwolnienie dyscyplinarne tylko za ciężkie naruszenie...**

Aby naruszenie obowiązków można było uznać za ciężkie (istotne), musi ono być wynikiem umyślnego działania pracownika lub też jego rażącego niedbalstwa, tj. całkowitego lekceważenia następstw swego działania, podczas gdy rodzaj wykonywanej pracy nakazuje ostrożność i przezorność (patrz: wyrok SN z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.-wkl. 2005/12/16).

**Przykład:**

*Pracownik ze zdiagnozowaną chorobą alkoholową przyszedł do pracy w stanie nietrzeźwym. Choć, co do zasady – zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego – takie zachowanie pracownika może uzasadniać zastosowanie przez pracodawcę zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, to jednak w opisanym przypadku byłoby to ryzykowne. Choroba alkoholowa pracownika wyklucza bowiem możliwość przypisania jego zachowaniu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (patrz też: wyrok SN z 10 października 2000 r., I PKN 76/00, OSNP 2002/10/237).*

▼ **...podstawowych obowiązków pracowniczych**

Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych wynika zarówno z przepisów ogólnych (np. z Kodeksu pracy), jak i z regulacji zakładowych (np. z układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy) oraz (ewentualnie) z przedstawionego pracownikowi indywidualnego pisemnego zakresu zadań. Podstawowe obowiązki konkretnego pracownika mogą być określone także w umowie o pracę.

- Uwaga!** Aby obowiązek pracownika mógł być uznany za podstawowy, musi:
- być określony w przepisach prawa pracy oraz
  - wynikać z charakteru wykonywanej przez pracownika pracy.

**Przykład:**

*Zakaz palenia tytoniu na terenie zakładu pracy w innym miejscu niż do tego wyznaczone stanowi obowiązek pracowniczy. Jednak nie dla wszystkich pracowników ma on znaczenie podstawowe. Takie znaczenie będzie miał niewątpliwie w kopalni czy też przy cysternach z paliwem itp.*

**Zdaniem Sądu Najwyższego**

Ustalenie zakresu **podstawowych obowiązków** pracownika, sposobu ich naruszenia oraz **stopnia zawinienia** w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

*Wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNP 1999/23/752*

Pamiętaj też, że pracownik może naruszyć swoje obowiązki **tylko w okresie zatrudnienia w Twojej firmie**. A zatem, jeśli przykładowo dowiedziałeś się, że nowo zatrudniony pracownik świadczył

pracę dla Twojego konkurenta, to nie możesz z tego powodu natychmiastowo rozwiązać z nim stosunku pracy.

**Zdaniem Sądu Najwyższego**

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp nie obejmuje zachowań w okresie sprzed nawiązania stosunku pracy, ponieważ tylko pracownik może naruszyć obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 kp.

*Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 647/98, OSNP 2000/11/422*

▼ **Zagrożenie dla interesów pracodawcy**

Orzecznictwo sądów pracy, poza wspomnianymi powyżej przesłankami do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, wskazuje dodatkową przesłankę, a mianowicie – **spowodowanie przez pracownika swoim zachowaniem zagrożenia dla interesów pracodawcy**.

**Zdaniem Sądu Najwyższego**

Zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne wtedy, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 kp zachowanie pracownika stanowi **zagrożenie dla interesów pracodawcy**.

*Wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, M.P.Pr. 2005/7/170*

Trzeba przy tym wskazać, że to zagrożenie nie zawsze będzie się przejawiało w **powstaniu szkody majątkowej** po stronie pracodawcy. Uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne może bowiem już takie zachowanie pracownika, które **narazi pracodawcę na powstanie tej szkody**, np. usiłowanie kradzieży na szkodę pracodawcy (patrz: wyrok SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003/11/265), choć oczywiście powstanie szkody (zwłaszcza znacznej) w mieniu pracodawcy jest istotnym elementem przemawiającym za słusnością rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.