**Zwolnienie dyscyplinarne**

Umowa o pracę może zostać rozwiązana przez każdą ze stron, rozwiązanie umowy może nastąpić na trzy sposoby:

a) za porozumieniem stron;

b) z zachowaniem okresu wypowiedzenia;

c) bez okresu wypowiedzenia (tzw. zwolnienie dyscyplinarne).

Ostatnim, sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia, czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym. Zwolnienie dyscyplinarne jest możliwe w przypadku zaistnienia ku temu określonych przesłanek, są to:

1. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienie 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. zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Należ zwrócić uwagę na fakt, iż brak jest katalogu czynów, będących ciężkim naruszeniem obowiązków o których mowa w punkcie 1. Bezpiecznym jest założenie, że naruszeniem owych obowiązków będzie niewywiązywanie się z przepisów art. 100 Kodeksu pracy:

Art.  100.  [Podstawowe obowiązki pracownika]

§  1.

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§  2.

Pracownik jest obowiązany w szczególności:

1)

przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;

2)

przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;

3)

przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

4)

dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

5)

przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;

6)

przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zwolnienie dyscyplinarne jest możliwe tylko wówczas, gdy pracownik zaniedbał wykonanie swoich obowiązków w sposób umyślny. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych może być niewykonywanie poleceń służbowych, ale również: nagłe, długotrwałe lub nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska (w tym notoryczne spóźnianie się do pracy lub opuszczenie stanowiska pracy przed końcem pracy), albo przyjście do pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających lub spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, a także kradzież w miejscu zatrudnienia. Do kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zalicza się ponadto niestosowanie się do przepisów BHP (np. brak korzystania ze środków ochrony osobistej) lub umyślne narażenie siebie lub innych osób na niebezpieczeństwo, umyślne zniszczenie lub uszkodzenie mienia zakładu pracy, złamanie zakazu konkurencji i tajemnicy zawodowej oraz działania noszące znamiona mobbingu.

Inną przesłanką zwolnienia dyscyplinarnego jest popełnienie przez pracownika przestępstwa i skazanie go prawomocnym wyrokiem. Obok samego skazania, musi istnieć przeszkoda w dalszym zatrudnianiu pracownika na danym stanowisku. Taka sytuacja zachodzi np. w przypadku skazania pracownika za przestępstwa na tle seksualnym, kiedy jest on zatrudniony do pracy z małoletnimi. Zwolnienie pracownika za popełnienie przestępstwa jest możliwe także wówczas, kiedy pracodawca przyłapał pracownika na „gorącym uczynku” popełnienia przestępstwa. Podkreślić należy, że same domysły lub podejrzenia nie dają pracodawcy prawa zwolnienia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Ostatnia przesłanka dotyczy utraty uprawnień, niezbędnych do wykonywania pracy, z własnej winy. Przykładem może być tu utrata prawa jazdy przez kierowcę zawodowego, który prowadził pojazd mechaniczny będąc pod wpływem alkoholu. W takiej sytuacji podmiot zatrudniający może, ale nie musi, zaproponować mu inne stanowisko. Jeżeli firma zatrudnia wyłącznie zawodowych kierowców, pracodawca może podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zastosowanie tej przesłanki możliwe jest też w sytuacji, jeśli pracownik nie odnowił posiadanych uprawnień niezbędnych do wykonywania zawodu, mimo iż wiedział o terminie ich ważności.

Rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym dotyczy nie tylko stosunku pracy nawiązanego na czas określony i nieokreślony, ale również okresu próbnego. Należy tu zwrócić uwagę na termin, w jakim pracodawca jest obowiązany dopełnić wszelkich formalności. Zgodnie z obowiązującymi  przepisami wynosi on maksymalnie 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Po upływie tego terminu pracodawca nadal może zwolnić pracownika, jednak już tylko z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub też nie rozwiązywać umowy, a nałożyć na pracownika karę porządkową lub pieniężną. Warto pamiętać, że zwolnienie dyscyplinarne może dotyczyć także osób w okresie przedemerytalnym, w trakcie urlopu wypoczynkowego, przebywających na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim czy też pracownic będących w ciąży.

Konieczne jest zachowanie formy pisemnej wypowiedzenia dyscyplinarnego. Prawidłowy dokument wypowiedzenia umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia musi zawierać następujące elementy:

– dane pracodawcy i pracownika,

– informację o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia,

– przyczynę dla której pracodawca decyduje się rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym (ważne, aby przyczyna była istotna i rzeczywista),

–  pouczenie pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy w ciągu 21 dni,

– podpis pracodawcy oraz pracownika.

Istotne jest również to, że nawet jeśli pracownik nie podpisze rozwiązania umowy o pracę, ale zostało ono doręczone w sposób prawidłowy (np. w obecności świadka), to uznaje się, że rozwiązanie umowy jest skuteczne. Zwolnienie dyscyplinarne wiąże się dla pracodawcy przede wszystkim z uregulowaniem wynagrodzenia oraz należnych pracownikowi świadczeń. Przysługuje mu wypłata za czas, w którym świadczył pracę, a przekazanie środków powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy. Ponadto może się zdarzyć, że pracodawca ma obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Konsekwencje zwolnienia bez okresu wypowiedzenia są poważne. Choć przepisy prawa pracy zazwyczaj chronią zatrudnionych, to w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, jego skutki obciążają pracownika. Z perspektywy osoby, która otrzymała takie zwolnienie, jedną z istotniejszych  konsekwencji jest umieszczenie informacji na ten temat w świadectwie pracy. Zapis ten nie ulega przedawnieniu i nie ma możliwości, aby został z dokumentu usunięty. Ponadto  pracownik nie otrzymuje dodatkowego czasu na znalezienie pracy, który to czas daje mu rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, albo za porozumieniem stron. Nie otrzymuje również ewentualnej odprawy za zwolnienie. Dodatkowo, zwolnienie dyscyplinarne pracownika uniemożliwia mu otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych bezpośrednio po stracie  pracy.  Będzie to możliwe dopiero po upływie 180 dni od rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy. Ponadto, prawo do zasiłku zostaje skrócone o ten wymiar czasu, a zatem jeśli określona osoba jest uprawniona do pobierania zasiłku przez 6 miesięcy, to może go nie otrzymać wcale. Negatywną konsekwencja jest też fakt, że w sytuacji gdy pracownik poprzez ciężkie naruszenie swoich obowiązków naraził firmę na poważne straty, pracodawca może domagać się odszkodowania w postępowaniu cywilnym.

Mając na względzie wszystkie konsekwencje, wynikające ze zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, warto wziąć pod uwagę fakt, że jeśli w firmie zatrudniającej działa związek zawodowy lub gdy pracownik – który ma zostać zwolniony dyscyplinarnie – jest członkiem związku zawodowego, pracodawca obowiązany jest skonsultować swoją decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym ze związkami. Jeśli zaistnieją zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, a najpóźniej w ciągu 3 dni. Obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę odnosi się również do sytuacji, gdy pracownik nie był członkiem związków zawodowych, ale zwrócił się do instytucji, a związek wyraził zgodę na obronę jego praw.

Zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym zawsze powinno być ostatecznością. Nadużywaniu tej możliwości przez pracodawcę służy regulacja, z której wynika, że zwolnienie dyscyplinarne wręczone po kilku miesiącach od chwili, gdy pracodawca wszedł w posiadanie informacji o naruszeniach, jest niezgodne z prawem. Takie zwolnienie nie będzie obowiązywało zatrudnionego pracownika, a pracownik w razie jego otrzymania –  i braku porozumienia z pracodawcą – ma prawo wnieść skargę do sądu pracy. Nie mniej jednak, nie oznacza to, że przez niedopełnienie obowiązków pracodawcy, winny pracownik pozostanie bez konsekwencji na swoim stanowisku. Pracodawca ma bowiem możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron, przeniesienia pracownika na niższe stanowisko, albo złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

Pracownik, który uważa, że został zwolniony w trybie dyscyplinarnym bezpodstawnie, ma prawo dochodzić swoich praw w sądzie pracy. Przed sądem pracownik, niesłusznie zwolniony,  może wnioskować o przywrócenie do pracy, lub o otrzymanie odszkodowania z tego powodu. Odszkodowanie przysługuje w kwocie wynagrodzenia za czas wypowiedzenia, a  w przypadku umowy na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy, może wynieść tyle, ile wynagrodzenie za czas, do którego umowa miała trwać. Nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

Opracował: Jan Wiszowaty

#### Dla Stowarzyszenia Rodzin Dzieci z Zaburzeniami Rozwoju „Bądźmy w Kontakcie” w Lucynowie. Na potrzeby edukacji prawnej prowadzonej w ramach Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego w powiecie wyszkowskim