

Zwolnienie dyscyplinarne z pracy i jego konsekwencje

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym. Skutki zwolnienia dyscyplinarnego dla zatrudnionego są poważne.

Publikacja: 15.02.2023 14:55

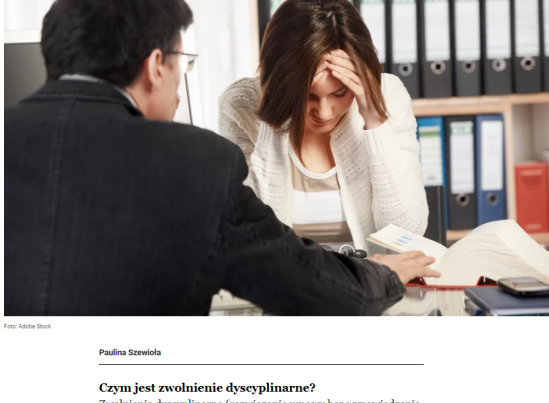


Foto: Adobe Stock

Paulina Szewiola

Czym jest zwolnienie dyscyplinarne?

Zwolnienie dyscyplinarne (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika) stanowi nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy przez pracodawcę.

Ze względu na uregulowanie go w kodeksie pracy ma zastosowanie jedynie do umów o pracę.

-Oznacza to, że niemożliwe jest zwolnienie dyscyplinarne osób zatrudnionych na podstawie zlecenia czy dzieła, a tym bardziej samozatrudnionych. Jednakże w ramach swobody umów strony takiego stosunku mogą określić sytuacje, w których możliwe będzie jego rozwiązanie w trybie natychmiastowym- mówi Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal.

Za co grozi zwolnienie dyscyplinarne?

Aby zatrudniający mógł w tym trybie rozwiązać umowę z pracownikiem musi wskazać konkretny powód mieszczący się w dopuszczonym przez ustawodawcę zakresie.

-Kwestie te reguluje art. 52 kodeksu pracy. Zostały w nim przewidziane trzy sytuacje, w jakich pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia- mówi mec. Renata Bugiel.

Jakie?

Po pierwsze, chodzi o ciężkie naruszenie przez zatrudnionego jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

- Zostały one wymienione w art. 100 kodeksu pracy. Mogą też wynikać z przepisów innych ustaw czy też postanowień układowych, regulaminowych oraz statutowych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych związany jest z rodzajem świadczonej pracy -wyjaśnia ekspertka.

Jak wskazuje, swoją rolę w tym obszarze odegrało też orzecznictwo.

Sądy uznawały, że doszło do uchybień po stronie zatrudnionego, które są podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego w sytuacji:

- wykonywania w czasie przeznaczonym na pracę (bez zgody pracodawcy) innej działalności zarobkowej,

- załatwiania w czasie pracy (zarówno w siedzibie firmy, jak i poza nią) spraw osobistych niezwiązanych z pracą zawodową,

- rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, nieujętego w planie urlopów, bez zgody pracodawcy,

- nieobecności nieusprawiedliwionej, bez przedłożenia zwolnienia lekarskiego,

- spożywania alkoholu i innych używek w czasie pracy,

- zachowania pracownika na kierowniczym stanowisku polegającego na ubliżaniu współpracownikom,

- prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej względem firmy,

- zakłócania spokoju i porządku w miejscu pracy, lekceważących i aroganckich wypowiedzi w stosunku do przełożonych oraz kwestionowania ich kompetencji,

- skasowania ze służbowego komputera plików związanych z wykonywaniem pracy,

- wysłania na prywatnego e-maila plików zawierających bazy danych klientów przedsiębiorstwa ,

- przesadnej publicznej krytyki przełożonego.

- Są to jedynie przykłady. Kluczowe będą okoliczności konkretnej sprawy, które mogą nie potwierdzić, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków- wyjaśnia mecenas.

Drugim powodem rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym jest sytuacja, w której pracownik w czasie trwania umowy o pracę popełni przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku.

- W tym wypadku muszą wystąpić łącznie cztery przesłanki: popełnienie przez pracownika przestępstwa, tj. zbrodni lub występku (popełnienie wykroczenia nie będzie stanowiło podstawy do zwolnienia na tej podstawie), przestępstwo powinno zostać popełnione w czasie trwania umowy o pracę, musi uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, a także być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem- dodaje mec. Renata Bugiel.

W orzecznictwie podaje się następujące przykłady:

- popełnienie przestępstwa przeciwko obyczajowości lub o charakterze pedofilskim, przez pracownika zatrudnionego na stanowisku dydaktyczno-wychowawczym,

- pracownik, który został złapany na gorącym uczynku, gdy kradnie mienie pracodawcy np. podbierał pieniądze z sejfu lub kasy.

Ostatnią sytuacją, z powodu której może dojść do zwolnienia dyscyplinarnego jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. O jakich sytuacjach mowa?

-Chodzi tu np. o utratę prawa jazdy przez osobę będącą zawodowym kierowcą - wyjaśnia mec. Renata Bugiel.

Zwolnienie dyscyplinarne - procedura

Do zwolnienia w trybie dyscyplinarnym nie może dojść jeżeli minął miesiąc od momentu dowiedzenia się przez pracodawcę o okoliczności, która stanowią przyczynę wypowiedzenia.

- Dodatkowo musi on skonsultować tę kwestię z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (jeżeli działa ona u pracodawcy)- mówi mec. Bugiel.

Z kolei w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę pracownik może odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Zwolnienie dyscyplinarne – konsekwencje dla pracownika

Ze zwolnieniem dyscyplinarnym wiązą się nieprzyjemne dla zatrudnionego konsekwencje.

-Przed wszystkim osoba zwolniona dyscyplinarnie przestaje być pracownikiem z momentem dojścia do niej oświadczenia pracodawcy. W praktyce oznacza to, że niemal natychmiast traci ona zatrudnienie, nie mając czasu na znalezienie nowej pracy zanim utraci źródło dochodu- wyjaśnia mecenas.

Jak wskazuje, takiej osobie nie przysługuje też odprawa.

-Kolejną konsekwencją jest umieszczenie informacji o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym w świadectwie pracy pracownika- dodaje mec. Bugiel.

Zasilek dla bezrobotnych a zwolnienie dyscyplinarne

-Sposób rozwiązania stosunku pracy ma też znaczenie w kontekście prawa do zasiłku dla bezrobotnych- mówi Urszula Murawska z Urzędu Pracy m.st. Warszawy.

Przypomnijmy, że prawo do tego świadczenia (zgodnie z art. 71 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) przysługuje, jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy (PUP) dana osoba posiada co najmniej 365 dni okresów uprawniających do jego wypłaty. Należy się on, co do zasady, od dnia rejestracji w PUP i przyznawany jest na okres 180 dni lub 365 dni (w zależności od wysokości stopy bezrobocia w danym powiecie oraz innych przesłanek takich jak: rodzicielstwo, czy określony wiek).

- W Warszawie, ze względu na niskie bezrobocie, zasilek przysługuje przez 365 dni m.in. samotnemu rodzicowi wychowującemu dziecko do 15 roku życia czy osobie mającej więcej niż 50 lat, która równocześnie udokumentuje co najmniej 20 lat okresów uprawniających do tego świadczenia wskazuje Urszula Murawska.

Zwraca jednocześnie uwagę, że wspomniana ustawa określa też wyjątki kiedy okres pobierania zasiłku jest skracany.

-Jednym z nich jest sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (w okresie 6 miesięcy przed rejestracją w PUP) nastąpiło z winy pracownika (np. zwolnienie dyscyplinarne). Wówczas świadczenie przysługuje po okresie 180 dni od rejestracji. W praktyce oznacza to, że poza wyjątkami kiedy zasilek przysługiwałby w wymiarze 365 dni, nie jest on w ogóle wypłacany- wyjaśnia.

W efekcie, zasilek dla bezrobotnych jest wypłacany przez 185 dni, nawet w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, w sytuacji gdy osoba:

- zamieszkuje na obszarze powiatu, którego stopa bezrobocia (30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku) przekraczała 150 proc. przeciętnej stopy bezrobocia w kraju,

-ma powyżej 50 lat oraz posiada co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku,

-ma na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek jest także osobą bezrobotną i utracił prawo do zasiłku,

- samotnie wychowująca co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat.

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika w okresie obowiązującej ochrony przedemerytalnej

Pracownicy, którzy zbliżają się do emerytury są szczególnie chronieni przed zwolnieniem. Regulacje w tym zakresie zawiera art. 39 kodeksu pracy.

-Przewiduje on ochronę przedemerytalną dla pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie ma ona jednak zastosowania w przypadku rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika - mówi Przemysław Zajęc, prawnik z działu prawa pracy kancelarii Sadkowski i Wspólnicy.

W efekcie, jak wskazuje ekspert, rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej jest dopuszczalne, aczkolwiek powinno być stosowane przez pracodawcę ze szczególną ostrożnością, po zgromadzeniu odpowiedniego materiału dowodowego.

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika, który nabył uprawnienia emerytalne

Ochrona przedemerytalna wynikająca z art. 39 kodeksu pracy wygasa z chwilą osiągnięcia przez danego pracownika wieku emerytalnego. W związku z tym, pracodawca, po upływie tegoż okresu, jest uprawniony do wypowiedzenia takiej osobie umowy o pracę.

- Orzecznictwo SN przesądziło jednak, że pomimo wygaśnięcia wspomnianej ochrony, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (tak uchwała Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., sygn. II PZP 13/08).

Stanowiłoby to naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek- wskazuje Przemysław Zajęc.