

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Termination of the employment contract without notice

Pracownik, przeciwko któremu toczyło się postępowanie karne, został skazany na karę pozbawienia wolności i rozpoczął odbywanie kary w zakładzie karnym. Czy pracodawca powinien zostać poinformowany przez sąd o wydaniu wyroku? Kiedy i w jakim trybie pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę? Czy w takim przypadku umowa o pracę wygaśnie, tak jak ma to miejsce w razie tymczasowego aresztowania pracownika?

Zgodnie z art. 66 § 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Okres pobytu pracownika w areszcie tymczasowym stanowi okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia. Z upływem 3 miesięcy tymczasowego aresztowania umowa o pracę wygasa. Pracodawca może też, przed upływem tego terminu, rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, o ile zachodzą przesłanki rozwiązania umowy w tym trybie. Najczęściej może tu chodzić o przypadek przewidziany w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., tj. 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.

Sąd Najwyższy w uchwale z 12 października 1976 r., I PZP 49/76 stwierdził, że tymczasowe aresztowanie pracownika nie stanowi samo przez się podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Konieczne jest spełnienie przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określonych w ww. przepisie, przy czym rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić niezależnie od tego, czy popełnił on przestępstwo na szkodę zakładu pracy czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo – popełnione w czasie trwania umowy o pracę – uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 66 § 1 k.p. przewidujący wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania nie ma jednak zastosowania w stosunku do pracownika, który odbywa karę pozbawienia wolności. W takiej sytuacji pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie

art. 53 § 1 pkt 2 k.p., a więc z powodu trwającej ponad miesiąc usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy z powodu choroby.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2012 r., I PK 74/12, zatrzymanie i osadzenie pracownika w zakładzie karnym celem odbycia kary pozbawienia wolności stanowi usprawiedliwioną przyczynę jego nieobecności w pracy. Po upływie miesiąca usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności pracodawca może więc rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wówczas datę stempla pocztowego. O przyczynie nieobecności w pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności pracownik powinien zatem poinformować pracodawcę osobiście lub za pośrednictwem innych osób, np. członków rodziny.

Co do zasady sąd nie ma obowiązku informowania pracodawcy o skazaniu pracownika, chyba że orzeknie zakaz zajmowania określonego stanowiska lub wykonywania określonego zawodu. W takim przypadku, zgodnie z art. 180 k.k.w., sąd przesyła odpis wyroku właściwemu organowi administracji rządowej lub samorządu terytorialnego oraz pracodawcy albo instytucji, w której skazany zajmuje objęte zakazem stanowisko lub wykonuje objęte zakazem zawód.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl