

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Zwolnienie dyscyplinarne

Disciplinary dismissal

Pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, co zostało potwierdzone badaniem alkometrem przez właściwe służby. Od następnego dnia pracownik jest nieobecny w pracy, przebywa na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, niestety pracownik nie odebrał pisma przesłanego pocztą na adres pracownika. Od zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy upłynął już ponad miesiąc. Czy pracodawca nadal może zwolnić pracownika w trybie dyscyplinarnym?

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika 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.

W wyroku z 11 lutego 2008 r., II PK 165/07 (LEX nr 448851) Sąd Najwyższy wskazał, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy, i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze.

W myśl art. 100 § 2 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasad współżycia społecznego, a także dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą spożywanie alkoholu w miejscu pracy, jak również stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości, stanowi ciężkie naru-

szenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym zakresie wskazać można na wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r., I PK 247/14 (LEX nr 1770915): „Świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”; wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2003 r., I PK 5/03 (LEX nr 599521): „Przybycie do zakładu pracy w stanie nietrzeźwym w celu uzyskania urlopu — jest stawieniem się do pracy w takim stanie; urlop jest bowiem przez pracodawcę udzielany, a wcześniej pracownik nie może mieć pewności, iż natychmiast taki urlop otrzyma. Jeżeli zaś obowiązek trzeźwości pracownika w miejscu pracy wynika nie tylko z regulaminu pracy, instrukcji, czy umowy o pracę ale z mocy ogólnie obowiązujących przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, to naruszenie tego obowiązku ocenić należy jako ciężkie bez względu, czy przybycie pracownika do zakładu pracy naruszyło konkretny, wymierny interes pracodawcy czy też wyrządziło istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Ustawowemu obowiązkowi trzeźwości pracownika w miejscu pracy odpowiada interes pracodawcy zatrudniania tylko trzeźwych pracowników”, wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99 (LEX nr 46098): „Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględnego zachowania trzeźwości”. Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy — art. 17 ust. 1 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Tekst jedn. DzU z 2021 r. poz. 1119 ze zm.).

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Jednocześnie przepisy określają termin na dokonanie zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wy-

powiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca — w świetle schematu organizacyjnego — do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem przez wyrażenie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy też rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika — postanowienie Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2022 r., II PSK 280/21 (LEX nr 3370254).

Termin miesięczny do złożenia oświadczenia z art. 52 § 2 k.p. jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jeżeli więc w ciągu 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, nie doszło do skutecznego doręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy, to po upływie tego terminu pracownik nie może zostać zwolniony w trybie dyscyplinarnym. Nie wyklucza to natomiast możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, po powrocie pracownika do pracy.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

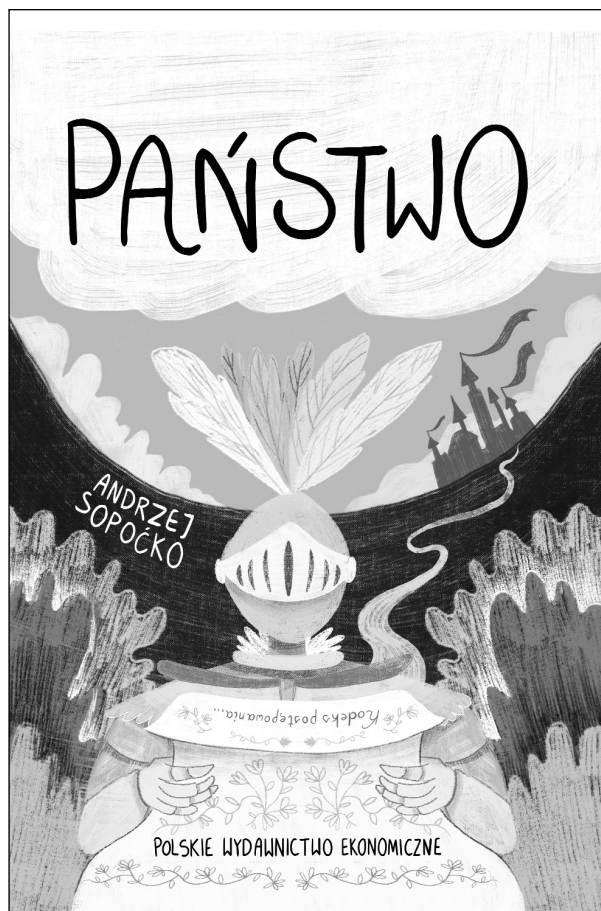
Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

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

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

www.pwe.com.pl



poleca

Powstanie państwa i jego istnienie to dwa różne zagadnienia. Państwa powstawały w celu realizacji ważnych potrzeb mieszkańców regionu, które niekoniecznie były później podstawą ich trwałości. Przetrawanie państwa zależało przede wszystkim od możliwości utrzymania wewnętrznej równowagi, kształtowanej przez interesy różnych grup społecznych. Choć prawie zawsze były one bardziej lub mniej rozbieżne, decydowało przekonanie, że razem jest jednak lepiej — ale nie zawsze to wystarczyło. Wspólnota jest bowiem wartością, szczególnie tam, gdzie nie ma różnic kulturowych. Nie jest jednak dominująca w grze interesów — przede wszystkim ekonomicznych. Bogatsi są mało zainteresowani sojuszem z biednymi, chyba że ci ostatni są im potrzebni. Państwo spełnia więc swoją funkcję, gdy jego elementy współgrają ze sobą i tworzą przekonanie o efektywności oraz bezpieczeństwie bycia razem. Przekonanie to niekoniecznie musi być oparte na obiektywnych podstawach. Ludzie są częścią państwa wraz z mitami i wyobrażeniami o nim, o sobie i o sąsiadach. Ukształtowany przez nich ustrój także nie tworzy konstrukcji optymalizującej strukturę społeczną w ich interesie. Jest również wynikiem ścierania się rozmaitych wizji i wyobrażeń. Efektem niekoniecznie jest demokracja — często zwycięża wizja państwa wodzowskiego, autorytarnego, tworzącego iluzję realizacji marzeń na skróty.