



Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika w trybie dyscyplinarnym?

Zgodnie z Kodeksem pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana m.in. na mocy porozumienia stron, w drodze wypowiedzenia, czyli przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem nie wymaga zgody drugiej strony i następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Pracodawca może więc podjąć taką decyzję samodzielnie, choć zobowiązany jest do zachowania wymogów formalnych.

Pracodawca może zwolnić pracownika „z dnia na dzień”, ale wyłącznie w trybie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia określa się często jako tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Ten tryb jest wyjątkowy i może być stosowany tylko w razie wystąpienia jednej z przyczyn określonych w art. 52 Kodeksu pracy, tj.:

- 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.

Pracodawca może skorzystać ze zwolnienia dyscyplinarnego przez okres maksymalnie miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia dyscyplinarkę. Konieczne jest naruszenie ciężkie, zawinione i realnie zagrażające interesom pracodawcy.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Dla ich określenia pomocny jest jednak przepis art. 100 Kodeksu pracy, który wskazuje, iż pracownik jest obowiązany w szczególności do:

- 1) przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

- 3) dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 4) przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 5) przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Dopiero zawinione naruszenie tych obowiązków, które jednocześnie zagraża bądź narusza interesy pracodawcy, uzasadnia zwolnienie w trybie dyscyplinarnym.

Zwolnienie pracownika z powodu zawinionej utraty przez niego uprawnień koniecznych do wykonywania pracy jest możliwe tylko wtedy, gdy fakt ten został stwierdzony przez odpowiedni, uprawniony do tego organ. Przykładem takiej sytuacji jest utrata prawa jazdy przez zawodowego kierowcę.

Pracownik, który nie zgadza się z otrzymanym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, może złożyć odwołanie do sądu pracy. Odwołanie należy złożyć do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub do sądu, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

Odwołanie od wypowiedzenia należy skierować do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Pracownik może żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania.

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.

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić także bez winy pracownika (art. 53 k.p.) lub z winy pracodawcy (art. 55 k.p.).

! Warto Wiedzieć Więcej !

Masz dodatkowe pytania? Borykasz się z innymi problemami natury prawnej, a nie jesteś w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy?

Możesz skorzystać z darmowej porady w punktach nieodpłatnej pomocy prawnej i świadczenia poradnictwa obywatelskiego w budynku Urzędu Miasta Zielona Góra przy ul. Dąbrowskiego 41. Punkty są czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 7:30-18:30. Obowiązują wcześniejsze zapisy na poradę:

- ✓ pod nr tel.: 68 456 48 34 w godzinach pracy urzędu lub
- ✓ osobiście w Biurze Obsługi Interesanta przy ul. Podgórznej 22.

Artykuł został sfinansowany ze środków przekazanych przez Miasto Zielona Góra w ramach realizowanego przez Stowarzyszenie CIVIS SUM zadania publicznego pt.: „Prowadzenie punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i dwóch punktów nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz realizacja zadań z zakresu edukacji prawnej na terenie miasta Zielona Góra w 2025 r.”