

ANETA GRABOWSKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

anetagrabowska@vp.pl

Ustanie stosunku pracy jako konsekwencja zastosowania kary dyscyplinarnej

Termination of employment relationship as a consequence of the application of disciplinary punishment

Streszczenie. W artykule opisano dwa sposoby ustania stosunku pracy, pierwszym nich jest zastosowanie kary dyscyplinarnej, drugim rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku, gdy uprawomocnienie się kary dyscyplinarnej nie powoduje *ex lege* ustania stosunku pracy. Zagadnienie przedstawione zostanie na przykładzie odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników urzędów państwowych, członków korpusu służby cywilnej, nauczycieli akademickich oraz pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Analizie poddane zostaną wybrane kary dyscyplinarne, przesłanki oraz konsekwencje ich zastosowania.

Słowa kluczowe: ustanie stosunku pracy; kara dyscyplinarna; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Abstract. In the article two ways to terminate the employment relationship are described, the first is the application of disciplinary punishment, the second is termination of the employment contract without notice due to the fault of the employee, in case if valid disciplinary punishment does not cause *ex lege* terminating of the employment relationship. The issue is presented on the example of the disciplinary responsibility of state employees, members of the civil service corps, academic teachers and employees of the National Labor Inspectorate. Disciplinary punishment, premises and consequences of their application are analyzed.

Keywords: termination of employment relationship; disciplinary punishment; termination of the employment contract without notice by the employer due to the employee's fault.

1. Uwagi wprowadzające

Pracownik, który naruszy obowiązek wynikający ze stosunku pracy, może ponieść odpowiedzialność wobec pracodawcy. Wyróżnia się trzy rodzaje odpowiedzialności pracowniczej: porządkową – zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników zostały uregulowane w art. 108–113 k.p., materialną – zasady odpowiedzialności materialnej zostały określone w art. 114–127 k.p. oraz dyscyplinarną – podlegają jej pracownicy objęci przepisami pragmatyk zawodowych. Pracownik za jedno przewinienie może zostać ukarany tylko jedną karą. Wiele przewinień nie daje podstaw do zastosowania najsurowszej sankcji,

czyli rozwiązania umowy o pracę¹. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika to tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Instytucja ta została uregulowana w art. 52 k.p. oraz w przepisach szczególnych. Tryb natychmiastowy może znaleźć zastosowanie do rozwiązania każdego typu umowy o pracę, także umów na czas określony, na zastępstwo czy na okres próbny, z każdym pracownikiem, nawet szczególnie chronionym przez przepisy prawa. Decyzja o zwolnieniu należy do swobodnego uznania pracodawcy, nawet kiedy znajdzie podstawa do zwolnienia nie ma obowiązku rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie. Kodeks pracy nie jest jedynym aktem regulującym treść stosunków pracy. Ustawy regulujące stosunek pracy różnych grup zawodowych w sposób szczególny nazywa się zwyczajowo pragmatykami. W artykule przedstawiona zostanie odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników urzędów państwowych, członków korpusu służby cywilnej, nauczycieli akademickich oraz pracowników Państwowej Inspekcji Pracy².

Celem artykułu jest przedstawienie dwóch sposobów ustania stosunku pracy, pierwszym z nich jest zastosowanie kary dyscyplinarnej, drugim rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku, gdy uprawomocnienie się kary dyscyplinarnej nie powoduje *ex lege* ustania stosunku pracy. Poddane analizie zostaną regulacje szczególne dotyczące kar dyscyplinarnych, których konsekwencją jest wygaśnięcie stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z mocy prawa. Przedstawione zostaną kary wydalenia z pracy w urzędzie, wydalenia ze służby cywilnej, pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe, wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy.

2. Rodzaje kar dyscyplinarnych oraz przesłanki ich zastosowania

Wobec pracowników i funkcjonariuszy za zawinione naruszenie obowiązków służbowych lub uchybienie godności służby albo zawodu może być orzeczona jedna z kar mieszczących się w ustawowych katalogach sankcji dyscyplinarnych³. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁴ przewidziano pięć rodzajów kar dyscyplinarnych. Za naruszenie obowiązków pracownik może zostać ukarany naganą, naganą z ostrzeżeniem, naganą z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do dwóch lat do wyższej grupy

¹ Zob. J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s. 438.

² Szerzej o odpowiedzialności dyscyplinarnej oraz pracownikach jej podlegających zob. T. Kuczyński, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, „Państwo i Prawo” 2003, z. 9, s. 58-64.

³ Szerzej o karach dyscyplinarnych zob. T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011, s. 451-453.

⁴ Dz.U. 2013 poz. 269 ze zm.

wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko, przeniesieniem na niższe stanowisko lub wydaleniem z pracy w urzędzie⁵.

Na gruncie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁶ przewidziano bardzo podobny katalog kar. Karami dyscyplinarnymi stosowanymi wobec urzędników służby cywilnej są: upomnienie, nagana, pozbawienie możliwości awansowania przez okres dwóch lat na wyższy stopień służbowy, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% - przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obniżenie stopnia służbowego służby cywilnej, wydalenie ze służby cywilnej. Karami dyscyplinarnymi stosowanymi wobec osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz pracowników służby cywilnej są: upomnienie, nagana, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% - przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, wydalenie z pracy w urzędzie⁷. Przesłanką zastosowania wyżej wymienionych kar jest zawinione naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich została uregulowana w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym⁸. Nauczyciel akademicki za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego, może zostać ukarany: upomnieniem, nagana, nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat, pozbawieniem prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe⁹.

Z kolei na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹⁰ wobec pracownika mianowanego Państwowej Inspekcji Pracy mogą zastać zastosowane następujące kary dyscyplinarne: nagana, nagana z ostrzeżeniem, nagana z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do 2 lat do wyższej grupy wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko, przeniesienie na niższe stanowisko z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o jedną kategorię, wydalenie z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy¹¹. Przesłanką do zastosowania tychże kar będzie naruszenie obowiązków służbowych.

⁵ Art. 34 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

⁶ Dz.U. 2014 poz. 1111 ze zm.

⁷ Art. 114 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zob. D. Książek, w: *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 57-458.

⁸ Tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.

⁹ Art. 140 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

¹⁰ Tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 640 ze zm.

¹¹ Art. 71 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Z przedstawionych wyżej katalogów kar dyscyplinarnych wynika, że karami najsurowszymi są: wydalenie z pracy w urzędzie, wydalenie ze służby cywilnej, pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe, wydalenie z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Niekiedy ustawy szczególne nie wskazują *expressis verbis* na ustanie stosunku pracy jako konsekwencję zastosowania najsurowszej kary dyscyplinarnej, przykładem jest pozbawienie prawa do wykonywania zawodu umownego nauczyciela akademickiego. Najbardziej uzasadnione wydaje się wtedy rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p., co również zostanie przedstawione w artykule.

3. Wygaśnięcie stosunku pracy jako konsekwencja zastosowania kary dyscyplinarnej

Stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, w razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie¹². Skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy następuje automatycznie wraz z uprawomocnieniem się orzeczenia o karze dyscyplinarnej. W konsekwencji czynności pracodawcy mające na celu wykonanie orzeczenia komisji dyscyplinarnej mają wyłącznie charakter techniczny i nie polegają na składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy¹³.

Prawomocne orzeczenie kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby cywilnej wobec urzędnika służby cywilnej oraz prawomocne orzeczenie kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz pracowników służby cywilnej powoduje wygaśnięcie stosunku pracy¹⁴. Dyrektor generalny urzędu stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wygasa z mocy prawa w przypadku prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony¹⁵. Wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza rektor. Skoro wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa bez składania oświadczenia woli, to rola dyrektora generalnego urzędu oraz rektora, stwierdzająca zdarzenie prawne, sprowadza się do czynności o charakterze

¹² Art. 14 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 312/98, Legalis nr 44396. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1994 r., I PRN 78/94, Legalis nr 28890.

¹⁴ Art. 70 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej stanowi o wygaśnięciu stosunku pracy w odniesieniu do urzędników, natomiast art. 114 ust. 3 w odniesieniu do pracowników służby cywilnej. Zob. *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 260-261 oraz s. 458.

¹⁵ Art. 127 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

faktycznym, czyli przygotowania świadectwa pracy i wydania go pracownikowi. Oświadczenie takie ma charakter deklaratoryjny.

Problematycznym jest stwierdzenie, jaki skutek wywołuje uprawomocnienie się kary dyscyplinarnej pozbawienia prawa do wykonywania zawodu w odniesieniu do umownego nauczyciela akademickiego. Wydaje się, że nie powoduje ono samoistnego skutku ustania stosunku pracy. Art. 128 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, iż rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy. W związku z czym stwierdzić należy, że w razie orzeczenia kary dyscyplinarnej pracodawca mógłby skorzystać z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika¹⁶.

W razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia¹⁷.

4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia „z mocy prawa”

Z całą pewnością ze skutkiem w postaci ustania stosunku pracy z mocy prawa mamy do czynienia w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy. Powstają jednak wątpliwości dotyczące charakteru rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia "z mocy prawa", w szczególności w zakresie konieczności potwierdzenia przez pracodawcę ustania stosunku pracy. Wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r.¹⁸ poprzez stwierdzenie, że prawomocne ukaranie urzędnika państwowego mianowanego karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie wywiera bezpośredni skutek w sferze stosunku pracy, powodując jego rozwiązanie. Sąd Najwyższy podkreślił, iż w takim przypadku czynności pracodawcy wynikające ze stanu prawnego powstałego z mocy prawa mają charakter deklaratoryjny lub wykonawczy w znaczeniu technicznym. Mimo że orzeczenie dotyczyło mianowanego urzędnika państwowego, poglądy w nim wyrażone pozostają aktualnie w odniesieniu do podobnie brzmiących przepisów, czyli na przykład w odniesieniu do przepisów o pracownikach mianowanych Państwowej Inspekcji Pracy.

Bardziej problematycznym jest zagadnienie, co stanie się w sytuacji, gdy ustawa nie przewiduje w razie uprawomocnienia się najsurowszej kary dyscyplinarnej wygaśnięcia stosunku pracy bądź rozwiązania z mocy prawa stosunku pracy z winy pracownika bez

¹⁶ Szerzej: A. Giedrewicz-Niewińska, *Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy*, w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 513-517.

¹⁷ Art. 64 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

¹⁸ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 312/98, Legalis nr 44396.

wypowiedzenia. Problem ten zarysowano już powyżej w odniesieniu do umownego nauczyciela akademickiego, wobec którego orzeczono karę pozbawienia prawa do wykonywania zawodu.

5. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. w związku z orzeczeniem kary dyscyplinarnej

5.1 Uwagi ogólne

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest sposobem nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być on stosowany wyjątkowo. Zastosowanie tego trybu należy uzasadnić szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie¹⁹, ale nie na przykład na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy²⁰.

Aby rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. było skuteczne:

- 1) musi faktycznie zaistnieć przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie (rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest prawem pracodawcy, a skorzystanie z tego prawa nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wówczas, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa²¹), czyli na przykład uprawomocnienie się kary dyscyplinarnej pozbawienia prawa do wykonywania zawodu w odniesieniu do umownego nauczyciela akademickiego;
- 2) należy zachować miesięczny okres pomiędzy uzyskaniem wiadomości o wspomnianej przyczynie a skutecznym złożeniem oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę;
- 3) należy uprzednio zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Art. 52 § 1 k. p. formułuje trzy przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika, stanowią one katalog zamknięty. Nie są dopuszczalne klauzule umowne rozszerzające go²². Poniżej każda z nich zostanie szczegółowo przedstawiona.

5.2. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

5.2.1. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych

Pierwszą przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby pracodawca mógł

¹⁹ Zob. I teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Legalis nr 70996.

²⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, Legalis nr 31276.

²¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, Legalis nr 43749.

²² Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 469.

powołać się na tę przyczynę, muszą zostać spełnione łącznie trzy przesłanki: naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracowniczych, ma postać naruszenia ciężkiego oraz jest przez pracownika zawinione²³.

Przykładowe podstawowe obowiązki pracownika uregulowano w art. 100 k.p. Bardzo ważny jest również art. 211 k.p., który traktuje o obowiązkach pracownika związanych z zasadami BHP. Nie są to jednak katalogi zamknięte, każdorazowo kwalifikacja danego obowiązku jako podstawowego może być powiązana z rodzajem świadczonej pracy lub uznanie obowiązków za podstawowe może nastąpić w autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w regulaminie pracy), a także wolą stron w umowie.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania lub też zaniechania²⁴. Ocena zawsze zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy. „Ciężkie naruszenie” wyraża się w rażącym niedbalstwie lub winie umyślnej²⁵. Warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo²⁶. Wina umyślna występuje wtedy, gdy pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi. Natomiast niezachowanie podstawowych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji jest rażącym niedbalstwem. O przypisaniu winy w tej postaci decyduje zachowanie się przez pracownika w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej²⁷. Przykładowe przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika to: spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy²⁸, bezzasadna odmowa podjęcia pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem²⁹, bezpodstawne i samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania obowiązków³⁰. Zgodnie z orzecznictwem sądowym przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie może być: opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, odmowa wykonania polecenia

²³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 362/97, Legalis nr 31809. „Usiłowanie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.”. Inaczej: J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s. 440. Zdaniem J. Piątkowskiego „teza ta może być dyskusyjna w odniesieniu do konkretnych okoliczności”.

²⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis nr 170227.

²⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, Legalis nr 47956.

²⁶ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, Legalis nr 66201.

²⁷ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, Legalis 538297.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1985 r., I PRN 39/85, Legalis nr 24786.

²⁹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, Legalis nr 47787.

³⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Legalis nr 22214.

sprzecznego z art. 42 § 4 k. p., a nawet stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową³¹.

5.2.2. Popelnienie 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

Drugą przyczyną, która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, jest popelnienie przestępstwa w trakcie trwania umowy o pracę. Aby pracodawca mógł powołać się na tę przyczynę, muszą zostać spełnione łącznie trzy przesłanki: do popelnienia przestępstwa doszło w trakcie trwania danego stosunku pracy, popelnione przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku³², fakt popelnienia przestępstwa jest oczywisty lub został stwierdzony prawomocnym wyrokiem sądowym.

Definicja przestępstwa znajduje się w kodeksie karnym, zgodnie z jego treścią, przestępstwo jest zbrodnią albo występkiem³³. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. nie może być popelnienie przez pracownika wykroczenia. Ponadto popelnione przestępstwo powinno uniemożliwiać dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku. Rodzaj przestępstwa musi mieć związek z charakterem zatrudnienia³⁴. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, nie chodzi o obiektywną niemożliwość, ale o taką ocenę przestępstwa, która nakazuje natychmiastowe odsunięcie pracownika od wykonywanej przez niego pracy³⁵. Przykładowo gdy osoba pracująca w szatni popelni przestępstwo przeciwko mieniu, pozostawienie jej na stanowisku mogłoby ujemnie wpłynąć na działalność pracodawcy.

Fakt popelnienia przestępstwa nie budzi wątpliwości, jeżeli jest stwierdzony prawomocnym wyrokiem. Przy braku prawomocnego wyroku skazującego, pracodawca musi wykazać oczywistość popelnienia przestępstwa. Zdaniem Sądu Najwyższego, przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nienasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne

³¹ Zob. D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy. Prawa i obowiązki pracodawcy od A do Z*, Wrocław 2015, s. 770-771.

³² Zob. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 307. A. M. Świątkowski jako przykład przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika wymienia przerabianie lub używanie przerobionego świadectwa pracy przez pracownika zatrudnionego do prowadzenia spraw kadrowych w zakładzie pracy.

³³ Art. 7 k.k. Inaczej A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 306. Zdaniem A. M. Świątkowskiego popelnienie przez pracownika drobnego czynu przestępnego, który nie został zakwalifikowany ani jako zbrodnia, ani jako występki, uzasadnia w pewnych okolicznościach sprawy rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. A. M. Świątkowski twierdzi, iż w rozumieniu danego przepisu „przestępstwem” jest każdy czyn zabroniony przepisami prawa, także wykroczenie.

³⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 668/98, Legalis nr 46698.

³⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1976 r., I PZP 49/76, Legalis nr 47068.

stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo kto dopuścił się czynu przestępczego³⁶. Jako przykład oczywistego przestępstwa najczęściej podaje się przyłapanie pracownika "na gorącym uczynku".

5.2.3. Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

Trzecią i ostatnią przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest zawiniona utrata uprawnień. Przepis art. 52 § 1 pkt 3 k.p. może znaleźć zastosowanie w przypadku pracowników wykonujących pracę na stanowiskach, na których wymagane jest posiadanie specjalistycznych kwalifikacji zawodowych, np. dyplomu lekarza. Do utraty omawianych uprawnień może dojść w wyniku wydania wyroku sądu, decyzji administracyjnej lub decyzji organu uprawnionego do przyznawania i odbierania określonych uprawnień. Utrata uprawnień musi być zawiniona przez pracownika³⁷. Jeżeli utrata uprawnień byłaby następstwem okoliczności, za które nie można przypisać pracownikowi winy (np. choroba), to brak jest podstaw do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji pracodawca mógłby rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, powołując jako przyczynę rozwiązania brak przydatności pracownika do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku³⁸.

5.3. Zachowanie terminu

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w ciągu miesiąca od chwili uzyskania wiadomości o zaistnieniu okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jest to termin prekluzyjny, co oznacza, że wraz z jego upływem pracodawca traci możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zwolnienie pracownika dokonane z przekroczeniem wskazanego terminu jest wadliwe, ale skuteczne, czyli prowadzi do ustania stosunku pracy³⁹. Złożenie oświadczenia woli po upływie miesięcznego terminu wiąże się z naruszeniem przepisów prawa, a więc pracownikowi przysługują roszczenia wynikające z art. 56 § 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. to jednostronna czynność prawna. Powoduje ona

³⁶ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, Legalis nr 19898.

³⁷ Zob. M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 433.

³⁸ Zob. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 308. A. M. Świątkowski jako przykład zawinionej utraty uprawnień wymienia pozbawienie prawa jazdy prawomocnym skazującym wyrokiem sądu karnego pracownika zatrudnionego w charakterze zawodowego kierowcy za prowadzenie pojazdu w stanie nietrzeźwości.

³⁹ Zob. J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s.450.

zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy z chwilą dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy, w sposób pozwalający mu na zapoznanie się z jego treścią bądź w terminie późniejszym podanym przez pracodawcę⁴⁰. Nie ma znaczenia czy pracownik faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia⁴¹.

5.4. Zachowanie formy pisemnej

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie woli powinno być złożone na piśmie i wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Jeżeli pracodawca nie zachowa formy pisemnej oświadczenie, mimo że prawnie wadliwe, będzie skuteczne. Obowiązek wskazania przyczyny oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika⁴². Jest to bardzo ważne, ponieważ pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny⁴³ lub w razie wielości przyczyn nie może podawać kolejnych okoliczności po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie⁴⁴. W oświadczeniu zawrzeć należy pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy⁴⁵.

5.5. Konsultacja ze związkami zawodowymi

Zgodnie z treścią art. 52 § 3 k.p. przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca powinien zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentującej danego pracownika, zawiadamiając ją o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zawiadomienie to powinno zawierać przytoczenie tych faktów, które pracodawca zamierza wskazać pracownikowi jako przyczynę uzasadniającą natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę⁴⁶. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę

⁴⁰ Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Prawo pracy: komentarz*, Warszawa, 2014, s. 470. „Realna możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy nie może być pojmowana w sposób abstrakcyjny, powinna zatem być analizowana w sposób konkretny i z uwzględnieniem okoliczności danego przypadku. Takie jej pojmowanie nie może przy tym wiązać się z przyjmowaniem założenia, że na pracowniku ciążyą dodatkowe powinności zachowania się w sposób określony także w życiu pozazawodowym.” Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, Legalis nr 46869.

⁴¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, Legalis nr 29190.

⁴² Zob. *Kodeks pracy: komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 294-295 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, Legalis nr 49269.

⁴³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, Legalis nr 50730. Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

⁴⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, Legalis nr 44693.

⁴⁵ Pouczenie nie jest elementem trybu wypowiedzenia umowy o pracę i z tego powodu nie skutkuje wadliwością czynności prawnej. Zgodnie z art. 265 k. p., brak informacji może stanowić podstawę przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Szerzej zob. A. Giedrewicz-Niewińska, *Przywrócenie terminów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 2, s. 62 i n.

⁴⁶ Zob. XIV teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, Legalis nr 20875.

w trybie natychmiastowym⁴⁷. W odpowiedzi na przedłożone w ten sposób zawiadomienie zakładowa organizacja związkowa może wyrazić swoje zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy o pracę. Opinia ta powinna być przedstawiona pracodawcy niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od zawiadomienia. Tak samo jak w przypadku konsultacji związkowej z art. 38 k.p., omawiany obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej dotyczy zarówno pracowników w zrzeszonych, jak i pracowników niezrzeszonych, jeżeli wskazana przez nich zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę ich praw pracowniczych⁴⁸. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę przed upływem 3 dni od otrzymania przez zakładową organizację związkową zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Takie rozwiązanie narusza bowiem tryb określony w art. 52 § 3 k.p., chyba że przed upływem tego okresu zakładowa organizacja związkowa wyrazi swoją opinię⁴⁹. Rozpatrywany tryb współdziałania zostaje wyczerpany zarówno wtedy, gdy zakładowa organizacja związkowa przed upływem 3 dni od otrzymania zawiadomienia poinformuje pracodawcę o niezgłoszeniu zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy o pracę, jak i wtedy, gdy odmawia wyrażenia opinii z powodu nieprzynależności pracownika do związku zawodowego⁵⁰.

6. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. a zastosowanie kary dyscyplinarnej

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane były różne poglądy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. bez wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Pierwotnie za niedopuszczalne uznano stosowanie na podstawie art. 5 k.p. uregulowań kodeksowych dotyczących rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy stał na stanowisku, iż wobec pracownika świadczącego pracę na podstawie umowy o pracę można stosować tylko sankcje dyscyplinarne.

W wyroku z dnia 11 marca 2008 r.⁵¹ zauważono, że naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej, stanowi przesłankę wszczęcia przeciwko takiemu pracownikowi postępowania dyscyplinarnego i ewentualnego zastosowania wobec niego kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie, co jest równoznaczne z przyjęciem, że w takim przypadku do pracownika służby cywilnej nie można zastosować bezpośrednio trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przewidzianego

⁴⁷ Zob. I teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 172/97, Legalis nr 31209.

⁴⁸ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 229/99, Legalis nr 48426.

⁴⁹ Zob. XIII teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, Legalis nr 20875.

⁵⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1983 r., I PR 91/83, Legalis nr 23946.

⁵¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r. II PK 193/07, Legalis nr 167608.

w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odmienne stanowisko zostało wyrażone w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r.⁵², w którym na tle ustawy z 21 listopada 2008 r. wskazano, że do członków korpusu służby cywilnej niebędących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że w stosunkach pracy wprost podlegających kodeksowi pracy nie jest kwestionowane prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca jest dysponentem przysługujących mu uprawnień i może wybrać takie, które równocześnie odpowiada jego interesowi i jest korzystne dla pracownika. Nie jest więc ani nieuzasadnione, ani nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenie umowy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków - art. 52 § 1 pkt 1 k.p.⁵³.

7. Podsumowanie

Podsumowując dotychczasowe rozważania, wyprowadzić można dwa podstawowe wnioski. Po pierwsze, jeżeli w pragmatyce służbowej nie przewidziano możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to uznać należy, że ustawa ma charakter wyczerpujący w zakresie ustania stosunku pracy, a zatem nie jest dopuszczalne zastosowanie art. 52 k.p. w odniesieniu do pracowników umownych. Po drugie, jeżeli w ustawie szczególnej zamieszczono przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a nie uregulowano takiej sytuacji w odniesieniu do pracowników umownych, oznacza to, że można w tym zakresie zastosować regulacje kodeksu pracy.

Bibliografia:

Literatura

Baran K.W., *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014

Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014

Giedrewicz-Niewińska A., *Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy*, w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015

⁵² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, Legalis nr 397134.

⁵³ Zob. I. Sierocka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z pracownikiem administracji publicznej*, w: *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 256-262.

- Giedrewicz-Niewińska A., *Przywrócenie terminów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy*, „Monitor prawa pracy” 2012, nr 2
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015
- Kosacka D., Olszewski B., *Leksykon pracodawcy. Prawa i obowiązki pracodawcy od A do Z*, Wrocław 2015
- Kuczyński T., *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, „Państwo i Prawo” 2003, z. 9
- Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Stelina J., *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
- Sierocka I., *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z pracownikiem administracji publicznej*, w: *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1976 r., I PZP 49/76, Legalis nr 47068
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, Legalis nr 19898
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, Legalis nr 20875
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Legalis nr 22214
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1983 r., I PR 91/83, Legalis nr 23946
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1985 r., I PRN 39/85, Legalis nr 24786
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1994 r., I PRN 78/94, Legalis nr 28890
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, Legalis nr 29190
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 172/97, Legalis nr 31209
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, Legalis nr 31276
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 362/97, Legalis nr 31809
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 312/98, Legalis nr 44396
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, Legalis nr 43749
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, Legalis nr 44693
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 668/98, Legalis nr 46698
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, Legalis nr 47787
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, Legalis nr 47956
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 229/99, Legalis nr 48426
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, Legalis nr 46869
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, Legalis nr 49269
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, Legalis nr 50730
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, Legalis nr 66201
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Legalis nr 70996
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis nr 170227
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07, Legalis nr 167608
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, Legalis nr 397134
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, Legalis nr 538297