

# KODEKS PRACY

## Czym jest tzw. dyscyplinarka?

Przez potoczne sformułowanie „zwolnienie dyscyplinarne” rozumie się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Określenie to nawiązuje do charakteru tego instrumentu prawnego. Powszechnie bowiem uznaje się je za najdalej idący środek karzący (dyscyplinujący) pracownika, który przysługuje pracodawcy. Z prawnego punktu widzenia należy jednak pamiętać, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie jest tożsame z odpowiedzialnością dyscyplinarną uregulowaną w art. 108 i nast. k.p. (patrz TS nr 49/2007). Ma to istotne znaczenie, gdyż za jedno przewinienie można nałożyć tylko jedną karę (upomnienie, naganę lub karę pieniężną). Dopuszczalne jest zatem zastosowanie za ten sam czyn kary i jednocześnie rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, zarówno za jak i bez wypowiedzenia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.10.1995 r., I PRN 77/95).

## Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z jego winy?

Nie ulega wątpliwości, że zwolnienie w trybie art. 52 k.p. jest niezwykle niekorzystne dla pracownika. Przede wszystkim traci on z dnia na dzień pracę, a więc źródło utrzymania. Co więcej informacja o takim sposobie rozwiązania pracy zamieszczona w świadectwie pracy może wpływać na postrzeganie go przez potencjalnych następnych pracodawców. W taki sposób pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia tylko i wyłącznie wtedy, kiedy zostaną jednocześnie spełnione wszystkie

przesłanki określające prawidłowe zastosowanie tego instrumentu. Należy jednocześnie zauważyć, iż właściwie każdy element określający instytucję i procedurę zwolnienia dyscyplinarnego doczekał się licznych orzecznictwa Sądu Najwyższego. Świadczy to o dużym praktycznym znaczeniu nadania właściwego znaczenia wyrażeniom użytym w omawianym przepisie. Dodatkowo, warto podkreślić, iż „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami” (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97), co koresponduje z faktem, iż normalnym trybem zakończenia stosunku pracy jest rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (TS nr 33/2008).

Artykuł 52 należy rozpatrywać jako całość, co oznacza, iż w przypadku zaistnienia którejkolwiek z sytuacji wskazanych w § 1 ustępach 1 do 3 jednocześnie muszą zostać dochowane wymogi wynikające z §§ 2 i 3.

W § 3 zawarty został obowiązek przeprowadzenia uprzedniej konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. Jest to konsultacja analogiczna do uregulowanej w art. 38 (dot. rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem), a więc także w tym wypadku opinia organizacji nie jest wiążąca (z wyjątkiem sytuacji pracownicy w ciąży). Różnica zachodzi natomiast w terminie wyznaczonym związkowi na wydanie opinii – w wypadku dyscyplinarki ustawodawca nakazuje wydać ją niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

## Jaki czas ma pracodawca na wręczenie dyscyplinarki?

W § 2 art. 52 k.p. ustawodawca nałożył ograniczenie czasowe na pracodawcę, wyznaczając mu termin na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. Rozwiązanie to może zatem nastąpić w ciągu 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach je uzasadniających (a nie 1 miesiąca od samego zdarzenia). Przepis ten ma za zadanie wyrażne określenie okresu niepewności powstającego po stronie pracownika. Ustawodawca uznał, że 1 miesiąc jest wystarczający dla pracodawcy na podjęcie decyzji czy chce skorzystać z możliwości zwolnienia pracownika, czy też nie. Przekroczenie tego terminu skutkuje brakiem możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W oparciu o wyroki SN można wyjaśnić od kiedy termin ten rozpoczyna bieg a także ściśle z tym powiązane zagadnienie jak należy rozumieć zwrot „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości”.

W wyroku z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99 SN stwierdził, iż „Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę”, przy czym „W przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie” (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97). Innymi słowy „Ocena

prawna zachowania przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. musi być poprzedzona ustaleniem daty dowiedzenia się o działaniu pracownika stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę” (wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00), jeżeli zaś „okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności” (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97).

W drugiej kwestii należy przytoczyć wyrok SN z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76: „Przez wyrażenie «uzyskanie przez zakład pracy wiadomości» (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika”. Z kolei jako pracodawcę należy rozumieć osobę lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inną wyznaczoną do tego osobę, uprawnioną do rozwiązania umowy o pracę (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.). (wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97). Z kolei „W przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu” (wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04).

Jakub Szmit  
Specjalista w Zespole Prawnym  
KK NSZZ Solidarność