

Dyscyplinarka z powodu porzucenia pracy

Ostatnia aktualizacja: **2015-03-31**

Kiedy możliwa jest dyscyplinarka z powodu porzucenia pracy? Niejednokrotnie zdarza się, że pracownik nagle przestaje stawiać się w pracy. Nie powiadamia zakładu pracy o przyczynie nieobecności, nierzadko nie odbiera też od niego telefonów. Nasuwa się zatem pytanie, co zrobić z takim pracownikiem, czy można go zwolnić dyscyplinarnie, a jeżeli tak to kiedy uruchomić procedurę zwolnienia?

Porzucenie pracy

Neusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić podstawę rozwiązania umowy bez zachowania [okresu wypowiedzenia](#) z winy pracownika, co potwierdził SN m.in. w wyrokach z 29.04.2005 r. (III PK 2/05; OSNP z 2005 r., Nr 23, poz. 372) oraz z 27 marca 2003 r. (I PKN 551/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 510). Jednym bowiem z podstawowych obowiązków pracowniczych jest stawianie się w miejscu pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę w celu realizowania umówionych zadań. Każda nieobecność wymaga podania przyczyny niestawienia się w pracy oraz co do zasady przedłożenia pracodawcy odpowiednich dokumentów stanowiących podstawę jej usprawiedliwienia (np. zwolnienia lekarskiego).

Zaprzestanie przychodzenia do pracy, bez udokumentowania powodów nieobecności, stanowiło kiedyś odrębny tryb rozwiązania umowy o pracę, określany przez Kodeks pracy jako porzucenie pracy. Przepis ten jednak został usunięty z KP i obecnie wobec takiego pracownika można zastosować jeden z trybów rozwiązania umowy wskazanych w art. 30 KP tj. wypowiedzenie umowy lub jej rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1) KP.

Jak długo musi trwać nieobecność?

Przepisy prawa pracy nie wskazują w jakim terminie pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy z pracownikiem, który bez usprawiedliwienia opuszcza dni pracy. Nie ma ustawowych okresów „wyczekiwania”, już zatem pierwszego dnia neusprawiedliwionej nieobecności pracodawca może zdecydować się na zakończenie współpracy. Jednak pracodawca decydujący się na dyscyplinarkę powinien mieć pewność, że pracownik rzeczywiście zaprzestał przychodzenia do pracy z zamiarem jej porzucenia.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia MPiPS z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu [usprawiedliwiania nieobecności w pracy](#) oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Ponadto w przypadku zaistnienia przyczyn, które uniemożliwiają pracownikowi stawienie się do pracy, ma on obowiązek niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Najpóźniej powinien to zrobić w drugim dniu nieobecności w pracy.

W sytuacji, gdy 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 wtedy datę stempla pocztowego. Przepisy przywołanego wyżej rozporządzenia wskazują jednocześnie, że niepoinformowanie pracodawcy o nieobecności może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. W konsekwencji nie w każdym przypadku milczenie pracownika nieobecnego w pracy będzie

można kwalifikować jako nieobecność nieusprawiedliwioną. Warto zatem pozostawić sobie margines czasowy np. tydzień celem uzyskania pewności, że pracownik nie wysłał informacji lub dokumentu usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy.

Decydując się na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1) KP, w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, należy również pamiętać o zachowaniu 1 miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy w tym trybie. Miesiąc należy liczyć od dnia sprawdzenia wiadomości uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia (por. Wyrok SN z 13.11.1997 r.; I PKN 348/97; OSNAPiUS z 1998 r., Nr 16, poz. 479). Zatem 1 miesięczny okres należy liczyć od dnia, w którym pracodawca upewnił się, że pracownik porzucił pracę i nie zamierza usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy. Należy również zauważyć, że od podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy do jej realizacji upłynie trochę czasu, gdyż przed rozwiązaniem umowy należy zachować obowiązujące procedury.

Konsultacje związkowe

Pracodawca, który zdecyduje się na rozwiązanie [umowy o pracę](#) w trybie dyscyplinarnym musi pamiętać, że bez względu na rodzaj umowy, jaka została zawarta z pracownikiem będzie musiał przeprowadzić procedurę konsultacyjną ze związkami zawodowymi, jeżeli oczywiście organizacje związkowe działają na jego terenie. Pierwszy krok to zapytanie do związków w trybie art. 30 ust.2 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, czy pracownik korzysta z ochrony danego związku zawodowego. Brak odpowiedzi organizacji związkowej w terminie 5 dni, od dnia przedłożenia pisma zwalnia pracodawcę z procedury konsultacyjnej. Jednak pozytywna odpowiedź związku, wymaga złożenia drugiego pisma wskazującego przyczyny planowanego rozwiązania umowy o pracę. Związek zawodowy ma 3 dni na ustosunkowanie się do pisma pracodawcy. Dopiero po rozpatrzeniu opinii związku zawodowego pracodawca będzie mógł rozwiązać umowę. Na marginesie należy zaznaczyć, że jeżeli nieusprawiedliwiona nieobecność dotyczy kobiety w ciąży, rozwiązanie z nią stosunku pracy będzie możliwe, gdy organizacja związkowa reprezentująca pracownicę wyrazi na to zgodę. Jeżeli działające organizacje związkowe nie będą reprezentowały pracownicy, wówczas uzyskanie zgody związku nie jest wymagane. Procedura skierowania do związku zapytania, czy pracownik korzysta z ochrony, a później ewentualna procedura konsultacyjna może wydłużyć proces do 8 dni.

Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy

Po zakończeniu procedury konsultacyjnej należy przygotować odpowiednie pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1) KP, trzeba przy tym pamiętać, że należy w nim podać opisany powód rozwiązania umowy. Przykładowo można wskazać, że „przyczyną rozwiązania umowy jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, trwająca od dnia „

Dokument z oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy o pracę należy wysłać pocztą na wskazany przez pracownika adres do korespondencji, najlepiej ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Umowa o pracę rozwiąże się z chwilą, gdy pracownik będzie miał możliwość zapoznania się z jego treścią, nawet gdyby tego nie uczynił. Data odebrania pisma przez pracownika z poczty będzie datą rozwiązania umowy. Jeżeli pracownik nie odbierze pisma z urzędu pocztowego datą rozwiązania umowy będzie data upływu bezskutecznego awizowania przesyłki.

Pracownik usprawiedliwi nieobecność z opóźnieniem

A jak należy postąpić w sytuacji, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP, a pracownik z opóźnieniem przedstawił dokument usprawiedliwiający jego nieobecność w pracy (np. zwolnienie lekarskie)?

Wówczas należy skierować do pracownika pismo, w którym pracodawca składa oświadczenie o cofnięciu rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, gdyż podstawa rozwiązania umowy tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy przestała istnieć. Pracownik, bowiem swoją nieobecność usprawiedliwił, pomimo iż zrobił to z opóźnieniem. Należy również pamiętać, że wycofanie przez pracodawcę dyscyplinarnej, będzie dopuszczalne tylko za zgodą pracownika, przy czym zgoda ta może być wyrażona w formie pisemnej, ustnie lub w sposób dorozumiany, np. poprzez stawienie się pracownika w miejscu pracy celem świadczenia pracy.

[Czy jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uzasadnia dyscyplinarkę?](#)

Jak wskazano powyżej pracownik ma obowiązek powiadomienia pracodawcy - najpóźniej drugiego dnia nieobecności w pracy - o przyczynie i przewidywanym okresie absencji, jednakże w praktyce nie zawsze takie sytuacje będą możliwe, np. wówczas, gdy pracownik ulegnie poważnemu wypadkowi lub znajdzie się w szpitalu. Opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności czasem również może wynikać z niedbalstwa samego pracownika, jednak tego typu sytuacje nie zawsze będą kwalifikować się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W podobnym stanie faktycznym zapadł wyrok Sądu Najwyższego, w którym Sąd stwierdził, że „opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracownika (wyrok z 22.09.1999 r. sygn. akt I PKN 270/99; OSNP z 2001 r., Nr 2, poz.40). Należy jednak podkreślić, że pracownik opóźnił się z usprawiedliwieniem nieobecności nie z własnej winy, zaś Sąd wziął pod uwagę również fakt, że opóźnienie to nie spowodowało dezorganizacji pracy w zakładzie pracy.

Nie oznacza to jednak, że pracodawca musi tolerować takie zachowanie pracownika, albowiem może go zdyscyplinować nakładając karę regulaminową za nie przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku i niezawiadomienie pracodawcy o nieobecności.

Na zakończenie podkreślić należy, że rozpatrując kwestię zasadności rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, w każdym przypadku należy dokładnie przeanalizować sytuację pod kątem winy pracownika, naruszenia przez niego podstawowego obowiązku oraz skutków jakie to działanie pracownika wywoła.

Natomiast, gdy pracodawca nie zdąży rozwiązać umowy w terminie 1 miesiąca, wówczas może zastosować zwykłe wypowiedzenie umowy o pracę.

Podstawa prawna

- art. 52, art. 108, art. 177 § 1 KP
- § 2 rozporządzenia MPiPS z 15.05.1996 r. [w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy](#) - tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632
- Art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991 r. [o związkach zawodowych](#) - tj. Dz.U. 2014, poz. 167
- Art. 61 KC w związku z art. 300 KP

Gdy pracownik porzuca pracę

Gazeta Podatkowa nr 55 (1096) z dnia 10.07.2014

Agata Barczewska

Przypadki porzucenia pracy przez pracownika są jednostkowe, jednak w okresach sezonowego ożywienia zjawisko to przybiera na sile. Pracownicy, zachęteni "wysypem" nowych ofert pracy, decydują się czasami na radykalny krok porzucenia dotychczasowego zajęcia. Stawia to ich pracodawców

w kłopotliwej sytuacji, przepisy prawa pracy nie regulują bowiem takiego sposobu zakończenia zatrudnienia.

Porzucenie nie rozwiązuje umowy

Perspektywa podjęcia nowego zatrudnienia na korzystniejszych niż dotychczas warunkach, skłania niekiedy pracownika do natychmiastowego rozstania z aktualnym pracodawcą. Czasami argumentem ponagląącym do porzucenia pracy jest konieczność bezzwłocznego jej podjęcia w nowej firmie. Te okoliczności powodują, że pracownicy pomijają etap formalnego rozwiązania umowy, stawiając niejako swojego pracodawcę przed faktem dokonanym. Tej kłopotliwej sytuacji nie rozwiązują przepisy Kodeksu pracy, które milczą na temat porzucenia pracy. W stanie prawnym obowiązującym do 2 czerwca 1996 r., regulacje Kodeksu (art. 64 K.p.) w sposób jednoznaczny normowały porzucenie pracy, uznając je za przyczynę wygaśnięcia umowy o pracę. Wygaśnięcie umowy z powodu porzucenia pracy było z kolei traktowane jako równoznaczne z dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy przez pracodawcę.

Po uchyleniu art. 64 K.p. ustawodawca nie wprowadził żadnych nowych przepisów dotyczących porzucenia pracy. Stało się więc ono faktycznym, a nie prawnym sposobem zakończenia zatrudnienia. W konsekwencji, stosunek pracy pracownika trwa nadal, w związku z czym pracodawca musi podjąć kroki w celu jego formalnego rozwiązania.

Po porzuceniu pracy dyscyplinarka

Nieobecność nieusprawiedliwiona jest uzasadnionym powodem do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika. W sytuacji gdy pracownik nie stawia się do pracy i zrywa wszelki kontakt z firmą, pracodawca ma więc prawo zastosować tryb dyscyplinarny określony w **art. 52** K.p. Aby jednak skorzystać z niego, pracodawca musi upewnić się, że nieobecność pracownika nie jest spowodowana okolicznościami od niego niezależnymi. Celowe jest więc podjęcie czynności sprawdzających, jak chociażby próba skontaktowania się z pracownikiem telefonicznie czy przez gońca z firmy. Z wykonania tych działań oraz ich efektu warto sporządzić notatkę służbową, którą należy wpiąć do akt osobowych.

Pracodawca musi mieć na uwadze, że dyscyplinarne zwolnienie może nastąpić w terminie maksymalnie 1 miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o nagannym zachowaniu pracownika. Jeżeli rozwiązywana jest umowa na czas nieokreślony, wymagana jest także konsultacja zamiaru dyscyplinarki z zakładową organizacją związkową (o ile występuje w zakładzie). W zależności od okoliczności, może być nawet konieczna zgoda właściwego organu, jeżeli pracownikowi przysługuje szczególna ochrona nie tylko przed wypowiedzeniem, ale też przed natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy.

Bez pracownika i rekompensaty

Pracodawca, który został zaskoczony nagłym odejściem pracownika z firmy, może ponieść z tego tytułu konkretne straty. Pomijając już uciążliwe formalności związane z rozwiązaniem umowy, brak pracownika powoduje zakłócenia w przyjętej organizacji pracy i konieczność szukania nowego pracownika. W zależności od branży i sezonu, znalezienie zastępcy może okazać się kłopotliwe. Wszystkie te trudności powodują, że pracodawcy, czując się poszkodowanymi przez pracownika, oczekują od niego odszkodowania. Swoje roszczenia opierają czasem na **art. 61¹** K.p. Przyznaje on odszkodowanie pracodawcy, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę w trybie **art. 55 § 1⁴** K.p., tj. z winy zatrudniającego. Wskazana regulacja nie może być jednak zastosowana w przypadku porzucenia pracy przez pracownika. Nie jest to bowiem rozstanie z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Pracodawca może jedynie rozważyć wystąpienie do sądu o odszkodowanie z tytułu wyrządzenia przez pracownika szkody w mieniu pracodawcy, na zasadach ogólnej odpowiedzialności materialnej pracownika. Przyczyną szkody byłoby w tym przypadku porzucenie pracy. Pracodawca musi jednak pamiętać, że w takiej sytuacji to on będzie musiał udowodnić naruszenie przez pracownika jego obowiązków, fakt wystąpienia szkody oraz związek przyczynowy między tym naruszeniem, a szkodą.

Służba cywilna a dyscyplinarka za nietrzeźwość

2009-12-30 00:58

Rozpatrzmy następującą sytuację: pracownik służby cywilnej pojawił się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Pracodawca zwolnił go dyscyplinarnie, powołując się na art. 52 K.p. Pracownik zaoponował. Twierdził, że decyzja o wydaleniu go z pracy powinna być poprzedzona przeprowadzeniem postępowania dyscyplinarnego w trybie ustawy o służbie cywilnej. Czy należy przyznać słuszność temu stanowisku?

Przypomnijmy, pracownicy oraz urzędnicy służby cywilnej podlegają przepisom ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505). Przepisy wspomnianej ustawy znajdują zastosowanie wobec pracowników służby cywilnej (zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę) oraz urzędników służby cywilnych, pełniących swe obowiązki na podstawie mianowania.

Pracownik służby cywilnej, podobnie jak każdy zatrudniony, zobowiązany jest przestrzegać obowiązków, które nakłada na niego art. 100 K.p. Musi zatem wykonywać swą pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, o ile dotyczą one pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności natomiast jest zobligowany do:

- przestrzegania obowiązującego go czasu pracy,
- przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku,
- przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbania o dobro urzędu, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić urząd na szkodę,
- przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Na tym jednak nie koniec. Na pracowniku służby cywilnej ciąży bowiem dodatkowe obowiązki, które nakłada na niego ustawa o służbie cywilnej. Chodzi tu o:

- przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa,
- chronienie interesów państwa oraz praw człowieka i obywatela,
- racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi,
- rzetelne i bezstronne, sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań,
- dochowywanie tajemnicy ustawowo chronionej,
- rozwijanie wiedzy zawodowej,
- godne zachowywanie się w służbie oraz poza nią.

Członek korpusu służby cywilnej, który naruszył w/w obowiązki odpowiada dyscyplinarnie. Karami dyscyplinarnymi stosowanymi wobec pracowników służby cywilnej są:

- upomnienie,
- nagana,
- obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25 proc. – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy,
- wydalenie z pracy w urzędzie.

Stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu bez wątplenia stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 K.p. Sąd Najwyższy nie pozostawia w tej kwestii żadnych wątpliwości (por. np. wyrok z 7 kwietnia 1998 r., I PKN 78/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 237; wyrok z 8 kwietnia 1998 r., I PKN 27/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 240).

W przypadku osoby zatrudnionej w służbie cywilnej sprawa wygląda podobnie. Pojawienie się w urzędzie w stanie nietrzeźwym kwalifikuje się jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Z tą jednak różnicą, że w opinii SN jest to naruszenie obowiązków wynikających z ustawy o służbie cywilnej. W konsekwencji tego, pracownik służby cywilnej może stracić posadę, ale konieczne jest przy tym wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, w wyniku którego może dojść do wydalenia go z pracy w urzędzie. Art. 52 K.p. nie znajduje tu bezpośredniego zastosowania.

Powyższy pogląd znajduje swoje potwierdzenie w orzecznictwie. I tak np., w wyroku z 11 marca 2008 r. (II PK 193/07) SN stwierdził, że naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w tym także obowiązku godnego zachowywania się w służbie i poza nią 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 w art. 52 § 1 pkt 1 K.p.

W uzasadnieniu do powołanego wyżej orzeczenia stwierdzono m.in., że obligatoryjność wszczęcia postępowania stanowi przesłankę uzasadniającą twierdzenia, że sankcje dyscyplinarne wynikające z ustawy o służbie cywilnej (w tym wydalenie z pracy w urzędzie) nie mogą być zastąpione innymi sankcjami (w tym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p.). Skoro jedną z kar dyscyplinarnych jest wydalenie z pracy w urzędzie, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinionego naruszenia obowiązków wymienionych w ustawie może nastąpić wyłącznie na skutek dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie, a nie na skutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Analogiczne stanowisko SN zajął w wyroku z 4 marca 2008 r. (II PK 177/07), w którym uznał, iż zakończenie stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej z powodu zawinionego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej może nastąpić tylko przez orzeczenie w postępowaniu dyscyplinarnym kary wydalenia z pracy w urzędzie.

Reasumując, pracownik, o którym mowa we wstępie miał słuszość. Decyzja pracodawcy w sprawie wydalenia go z pracy w urzędzie na skutek stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym powinna zostać poprzedzona wszczęciem przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ustawy o służbie cywilnej). Bezpośrednie zastosowanie sankcji wynikających z art. 52 K.p. było błędem.

Zwolnienie dyscyplinarne: decyzja w 1 miesiąc

2009-03-11 14:05

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych to jedna z przesłanek uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie pracownika. Pracodawca nie może jednak zwlekać- rozwiązanie umowy o pracę musi w tym przypadku nastąpić w ciągu 1 miesiąca od uzyskania informacji o przewinieniu pracownika. Zastanówmy się, uzyskanie jakich informacji przesądza o rozpoczęciu biegu tego terminu.

Kodeks pracy dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzech przypadkach (art. 52 § 1 K.p.):

- w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na dotychczasowy stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone pełnomocnym orzeczeniem sądu,
- w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku.

Jednocześnie ustawodawca zastrzega, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 K.p. **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.** Przy czym przez pracodawcę należy rozumieć tu osobę lub organ zarządzający firmą albo też osobę uprawnioną do czynności prawnych, a nie np. kierownika zmiany (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001, Nr 19, poz. 577).

O rozpoczęciu biegu jednomiesięcznego terminu, o którym mowa powyżej, decyduje zatem uzyskanie stosownej wiadomości na temat przewinienia pracownika. Samo „uzyskanie wiadomości” to jednak za mało- musi ona być na tyle wiarygodna, aby szef

mógł nabrać uzasadnionego przekonania a nie tylko domniemywał, że jego podwładny postąpił w niewłaściwy sposób (por. np. wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPIUS 1998, Nr 21, poz. 625).

PRZYKŁAD

28 lutego pracownik odmówił poddania się badaniom lekarskim. Wiadomość ta trafiła w pierwszej kolejności do brygadzysty, a następnie (14 marca) do pracodawcy, który wrócił z urlopu. 10 kwietnia szef poinformował pracownika, że zwalnia go dyscyplinarnie z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Miał do tego prawo, bowiem bieg jednomiesięcznego terminu rozpoczął się nie 28 lutego, a 14 marca.

PRZYKŁAD

Pracodawca podejrzewał, że jeden z pracowników bierze udział w grach audio-tele, używając do tego firmowego telefonu. Nie miał co do tego pewności, ale ostrzegł pracownika, że takie zachowanie może zaowocować rozwiązaniem umowy o pracę. Podejrzenia potwierdziły się w bilingach, które firma otrzymała pod koniec miesiąca-wtedy też, a nie w momencie ostrzeżenia, rozpoczął bieg jednomiesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 K.p.

Jak liczyć, jeżeli przewinień jest wiele?

W praktyce może się zdarzyć, że pracownik notorycznie dopuszcza się zachowań, które stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Co wówczas? Czy bieg terminu rozpoczyna się wraz z pierwszym przewinieniem? Wątpliwości w tej kwestii rozwiązał wyrok SN z 19 grudnia 1997 r. (I PKN 443/97, OSNAPIUS 1998, Nr 21, poz. 631), w którym uznano, iż w przypadku permanentnego naruszania obowiązków pracowniczych bieg terminu z art. 52 § 2 K.p. rozpoczyna się od ostatniego ze zdarzeń składających się na naganne zachowanie podwładnego.

Kiedy zwolnienie dyscyplinarne?

2011-05-17 13:31

Pracodawca, chcąc zwolnić pracownika, ma do wyboru dwa sposoby rozwiązania stosunku pracy. Może złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia: z winy pracownika - nazywane popularnie "dyscyplinarką" - albo bez winy pracownika. Może też oświadczyć, że rozwiązuje umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Jeśli pracodawca ma uzasadnione zastrzeżenia do pracy podwładnego, może rozwiązać umowę o pracę. Nie oznacza to jednak swobodnego wyboru sposobu zwolnienia pracownika – dyscyplinarki albo wypowiedzenia. Różnią się przesłankami uprawniającymi

niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Także w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wskazane powyżej trwającej dłużej niż 1 miesiąc. Warto jednak pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

W konkretnych okolicznościach sprawy mogą powstać wątpliwości, czy dana przyczyna kwalifikuje się do dyscyplinarki, czy też uprawnia tylko do wypowiedzenia. Największe praktyczne znaczenie będzie to miało, gdy umowa o pracę jest zawarta na czas nieokreślony i okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące. Jeśli pracodawca chce rozstać się z pracownikiem z początkiem miesiąca, faktycznie okres wypowiedzenia wyniesie prawie cztery miesiące. Gdy pracodawca wypowie umowę, a w tym okresie zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy, będzie musiał pracownikowi zapłacić prawie czteromiesięczne wynagrodzenie.

Wypowiedzenie umowy o pracę - porzucenie pracy

Pracownik nie wstawił się do pracy z dniem 25.04.2014. Po decyzji działu personalnego i związków zawodowych pracownik został zwolniony dyscyplinarnie między innymi z art. 52 KP. Wypowiedzenie wystawione z dniem 13.05.2014 zakład wysłał pocztą za potwierdzeniem odbioru podając powód zwolnienia "naruszenie obowiązków pracownika" że w dniach 25.04.2014 do 13.05.2014 naruszył obowiązki i nie stawiał się do pracy. Pracownik potwierdził odebranie wypowiedzenia 15.05.2014.

Moje pytanie, która data się liczy: data odbioru wypowiedzenia 15.05.2014, czy data 13.05.2014? Chodzi mi o listę obecności, w której muszę wpisać nieobecny - nieusprawiedliwiony tzw. "enka"?

[[porady z tej kategorii](#)]

ODPOWIEDZ

Oceń pytanie [02](#)

Przydatność porady: 100 na 100, liczba opinii: 2

Tematy: [nieobecność w pracy](#), [zwolnienie dyscyplinarne](#), [wypowiedzenie umowy o pracę](#), [porzucenie pracy](#), [art. 52 kodeksu pracy](#)

[UDZIELONE ODPOWIEDZI](#)

Sortuj wg

daty dodania

- 2014-05-21 05:00autor odpowiedzi: konto usunięte

decyduje data zapoznania się z wypowiedzeniem,

Zwolnienie z pracy z powodu nieobecności nieusprawiedliwionej

Czy pracodawca może mnie zwolnić z pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności? Pracuję w systemie zmianowym, w czwartek nie byłem w pracy, nikogo nie powiadomiłem i dopiero we wtorek poszedłem do pracy zgodnie z harmonogramem pracy. Czy pracodawca może wręczyć mi wypowiedzenie?

[[porady z tej kategorii](#)]

[ODPOWIEDZ](#)

Oceń pytanie [48](#)

Przydatność porady: 67 na 100, liczba opinii: 12

Tematy: [zwolnienie z pracy](#), [rozwiązanie umowy o pracę](#), [nieobecność w pracy](#), [zwolnienie dyscyplinarne](#), [nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy](#), [praca na zmiany](#)

[UDZIELONE ODPOWIEDZI](#)

Sortuj wg

daty dodania

• [EKSPERT](#)

2013-08-09 19:53autor odpowiedzi: [Grzegorz Faluszczyk GFX-Consulting](#)

Może.

Obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne poinformowanie pracodawcy o przyczynie nieobecności i długości jej trwania. Należy dokonać tego osobiście, telefonicznie lub w inny sposób, najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy lub później, jeżeli z przyczyn od pracownika niezależnych zachowanie tego terminu było niemożliwe. Zlekceważenie tego obowiązku może być podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w **trybie dyscyplinarnym** (tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 K.p.)

Wschodnie Centrum Wsparcia dla Biznesu GFX-Consulting www.gfx-consulting.pl

Oceń odpowiedź [02](#)

[skomentuj | odpowiedz](#)

• 2013-08-12 15:18autor odpowiedzi: [julka](#)

czy pracownik może zostać zwolniony dyscyplinarnie z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w przypadku gdy do osiągnięcia wieku emerytalnego ma 3 lata

Oceń odpowiedź [01](#)

[skomentuj | odpowiedz](#)

• [EKSPERT](#)

2013-08-12 15:59autor odpowiedzi: [Grzegorz Faluszczyk GFX-Consulting](#)

Tak.Ochrona przedemerytalna nie chroni przed zwolnieniem dyscyplinarnym. W związku z tym, pracodawca nawet z pracownikiem podlegającym ochronie może rozwiązać stosunek pracy na podstawie art. 52 kp.

Wschodnie Centrum Wsparcia dla Biznesu GFX-Consulting www.gfx-consulting.pl

Oceń odpowiedź

[skomentuj](#) | [odpowiedz](#)

- 2014-07-24 09:05autor odpowiedzi: [lukasz1398](#)

Jakie są konsekwencje nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, który jest nieobecny w pracy w okresie wypowiedzenia, które sam złożył?

Oceń odpowiedź

[skomentuj](#) | [odpowiedz](#)

- [EKSPERT](#)

2014-07-24 09:17autor odpowiedzi: [Grzegorz Faluszczyk GFX-Consulting](#)

Może zostać zwolniony z art. 52 K.p. (z winy pracownika)

Wschodnie Centrum Wsparcia dla Biznesu GFX-Consulting www.gfx-consulting.pl