

Kadry i płace

ZWALNIANIE

Uzasadniona
dyscyplinarka

Prawnicy kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy analizują, jakie przyczyny mogą stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Utrata uprawnień a dyscyplinarka

Pracownika, który utracił uprawnienia niezbędne do wykonywania pracy, można zwolnić dyscyplinarnie tylko wtedy, gdy doszło do tego z jego winy. Jeżeli stało się to z przyczyn niezależnych od zatrudnionego, pracodawca nie może z tej przyczyny rozwiązać z nim umowy w trybie dyscyplinarnym.



Aleksander Stuglik
prawnik zagraniczny,
wspólnik zarządzający,
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



Aneta Pająk
radca prawny,
senior counsel,
KBZ Żuradzka & Wspólnicy

Jedną z możliwych przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.).

Kwestia kwalifikacji

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają definicji pojęcia „uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”. W doktrynie wskazuje się, że chodzi o konieczne, niezbędne uprawnienia do wykonywania określonego zawodu, zajmowania określonego stanowiska (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2001, s. 58; P. Ciok, Utrata uprawnień jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowie-

zenia z winy pracownika, Pracownik i Pracodawca 2015, nr 1, s. 26). Słusznie podnosi się, że ta przesłanka ma ograniczony zakres zastosowania – dotyczy bowiem tylko tych pracowników, którzy dla wykonywania pracy danego rodzaju muszą legitymować się udokumentowanymi kwalifikacjami (art. 52 KP red. Sobczyk 2020, wyd. 5/Mitrus).

Wśród zawodów, do których wykonywania konieczne jest posiadanie stosownych uprawnień, można wskazać: zawód adwokata, radcy prawnego, notariusza, lekarza, brokera ubezpieczeniowego, operatora określonych maszyn i urządzeń, projektanta, pracownika dozoru górniczego, tłumacza przysięgłego. Ponadto z orzecznictwa wynika, że przez uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku należy rozumieć wszystkie sfor-

malizowane (potwierdzone dokumentami) wymagania kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Pojęcie to obejmuje nie tylko dokumenty potwierdzające umiejętności fachowe (np. dyplom lekarza lub prawo jazdy kierowcy), ale także wymagane przez prawo poświadczenie bezpieczeństwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2015 r., II PK 283/14).

Tylko zawiniona

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tylko w sytuacji, gdy utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy była zawiniona przez pracownika. Ponieważ ustawodawca nie różnicował stopnia winy, należy przyjąć, że z zawinioną utratą uprawnień będziemy mieć do czynienia również, gdy doszło do niej z winy nieumyślnej. Dla przykładu: sytuacja, w której pracownik – kierowca utracił prawo jazdy z powodu prowadzenia pojazdu w stanie nietrzeźwości, uprawnia pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

W przypadku, gdy do utraty uprawnień doszło bez winy pracownika, pracodawca nie może zwolnić go dyscyplinarnie. Przykładowo, jeżeli kierowca utracił prawo jazdy nie

ze swej winy, a wskutek np. osłabienia wzroku, pracodawca nie może zwolnić go dyscyplinarnie, wskazując jako przyczynę utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy. Wówczas pracodawcy pozostaje możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które z tego powodu będzie uzasadnione.

Powyższa teza potwierdzona została również w orzecznictwie. Wskazuje się w nim, że utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa. Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych (por. wyrok SN z 26 października 1984 r., I PRN 142/84).

Co uwzględni sąd

Prawidłowość rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. wymaga oceny trzech powiązanych ze sobą okoliczności, tj.:

- czy nastąpiła utrata uprawnień,
- czy była ona zawiniona przez pracownika, a także,

■ czy te uprawnienia były konieczne do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika (por. wyrok SN z 9 stycznia 2012 r., III PK 39/11).

Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, bez zaistnienia odpowiednich przesłanek, może być uznane za niezgodne z prawem i naruszające prawa pracownika.

Decyzja właściwego organu

O utracie uprawnień najczęściej orzeka sąd, organ administracyjny lub inny uprawniony podmiot w formie orzeczenia lub stosownej decyzji administracyjnej (M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Milkowska, Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej, LEX/el 2014, s. 38; K. W. Baran [w:] B. M. Cwiertniak, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, M. Lekston, A. Musiała, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, K. Stęfański, M. Tomaszewska, M.).

Stan przejściowy

Przejściowa utrata uprawnień do wykonywania zawodu w okresie pozostawania bez pracy również nie stanowi podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. wyrok

SN z 14 kwietnia 2015 r., II PK 139/14).

Zamienny powód zwolnienia

W przypadku braku możliwości zastosowania art. 52 § 1 pkt 3 k.p., gdy wystąpią odpowiednie przesłanki, pracodawca ma do dyspozycji inne możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – w szczególności w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) lub 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 (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). W sytuacji wystąpienia jednocześnie kilku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, decyzja należy do pracodawcy.

W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku stanowią niezależne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. (wyrok SN z 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97). /o