

Kadry i płace

NARUSZENIA

Uzasadniona
dyscyplinarka

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

W pandemii więcej powodów do dyscyplinarki



Zatajenie wyjazdu do kraju, który notuje dużą liczbę zakażeń Covid-19 czy uporczywa odmowa noszenia maseczki w pracy mogą stanowić podstawę do zwolnienia pracownika z dnia na dzień. Wszystko jednak zależy od okoliczności konkretnego przypadku.



Aneta Pająk
radca prawny,
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



Agnieszka Domagała
prawnik,
KBZ Żuradzka & Wspólnicy

Jednym z możliwych sposobów zakończenia przez pracodawcę stosunku pracy jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy w tym trybie jest dla pracownika dotkliwie ze względu na bezzwłoczną utratę miejsca pracy i źródła dochodu. W związku z tym przyjmuje się, że powinno być stosowane z dużą ostrożnością.

Pracodawca, który chce się w ten sposób rozstać z pracownikiem, powinien to zrobić zgodnie z prawem. Naruszenie zasad obowiązujących w tym zakresie może bowiem stanowić uzasadnioną podstawę uwzględnienia przez sąd pracy roszczenia pracownika o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach bądź roszczenia o zasądzenie odszkodowania. W przypadku umów na czas nieokreślony wysokość odszkodowania jest skorelowana z wysokością wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obowiązującego danego pracownika. Przy umowach na czas określony została ona ograniczona do wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia. Gdy zaś do niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego dojdzie w trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia – odszkodowanie nie może przekraczać wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi do końca okresu wypowiedzenia.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony średnio miesięcznie w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę otrzymywał wynagrodzenie brutto 10 000 zł. Jego okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące. Wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wyniosłoby 30 000 zł.

Powód rozstania

Pracodawca ma prawo zwolnić w trybie dyscyplinarnym pracownika, który:

- ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, tj. w sposób, który w istotny sposób narusza interes pracodawcy (najczęściej występujący przypadek),
- popełnił w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo,

które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

- z własnej winy utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ustawowe wymogi

Pracodawca może zwolnić pracownika dyscyplinarnie w terminie miesiąca, licząc od chwili, kiedy uzyskał wiedzę o zaistnieniu przyczyny. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – które powinno mieć formę pisemną – musi wskazać przyczynę, która ma być prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Nieostry sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych.

Ten tryb rozwiązania umowy wymaga uprzedniej konsultacji z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, jeśli taka istnieje. Sama opinia tej organizacji nie jest jednak dla pracodawcy wiążąca.

Data doręczenia

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uznane jest za złożone w chwili, gdy doszło do pracownika w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią.

Pracodawcy, którzy nie mają możliwości osobistego wręczenia pracownikowi takiego pisma, na ogół decydują się je wysłać pocztą tradycyjną za potwierdzeniem odbioru. W dotychczasowym stanie prawnym w razie zwrotu niedostarczonej przesyłki za chwilę złożenia oświadczenia woli uznawano moment, w którym korespondencja mogła i powinna być doręczona drugiej stronie – czyli z dniem upływu terminu na odbiór przesyłki po drugim awizo. Ta zasada doznaje ograniczenia w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenia-

niem się wirusa SARS-CoV-2 (DzU z 2020 r. poz. 695) nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu Prawa pocztowego, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadła w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania takiego stanu oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów. Ta regulacja istotnie ingeruje w dotychczas stosowaną wykładnię. Nieodebranie przez pracownika pisma zawierającego zwolnienie dyscyplinarne z poczty w trakcie trwającej pandemii nie spowoduje bowiem, jak dotąd, skutku doręczenia, a wręcz przeciwnie – pismo będzie uznawane jako niedoręczone. Od woli pracownika, który podejmie pismo lub nie, zależeć będzie, czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostanie skutecznie doręczone.

Warto wspomnieć, że ta covidowa regulacja nie dotyczy innych form doręczenia pism, np. przy zastosowaniu poczty kurierskiej lub mailem (z wykorzystaniem certyfikowanego podpisu elektronicznego).

W związku z epidemią

Jeżeli pracownik odwoła się od wręczenia mu zwolnienia dyscyplinarnego, sąd pracy zbada, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna (stan faktyczny) uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Dlatego tak ważne jest, aby pracodawca na etapie zwalniania pracownika zbadał, czy stan faktyczny (dane zachowanie pracownika, na które chce się powołać) może stanowić przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego. W pierwszym artykule z cyklu przeanalizowaliśmy poszczególne przyczyny związane z epidemią Covid-19.

Brak maseczki

Zgodnie z § 25 ust. 1 pkt 2 lit. c aktualnie obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (DzU z 2021 r., poz. 861.) co najmniej do

5 czerwca 2021 r. istnieje obowiązek zakrywania przy pomocy maseczki ust i nosa w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, chyba że pracodawca postanowił inaczej. Jeżeli więc pracodawca nie podjął odmiennej decyzji, zakrywanie ust i nosa w pracy jest obowiązkiem pracownika. Maseczkę wolno zdjąć jedynie na czas spożywania posiłków lub na pojął.

Przepisy kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ponadto, w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca musi niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony. Z kolei podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracownik ich nie stosuje, może zostać ukarany karą porządkową.

Czy nieprzestrzeganie przez pracownika wprowadzonego w zakładzie pracy obowiązku zakrywania ust i nosa przy pomocy maseczki może stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego? Jak do tej pory nie zapadł żaden precedensowy wyrok w takiej sprawie. Wydaje się jednak, że jednorazowe naruszenie przez pracownika tego obowiązku upoważnia pracodawcę co najwyżej do nałożenia kary porządkowej za nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP. Przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy można rozważyć, czy takie zachowanie uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z całą pewnością jednorazowe naruszenie obowiązku noszenia maseczki w zakładzie pracy nie upoważnia pracodawcy do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym.

Podstawę dyscyplinarki mogłoby wyjątkowo stanowić zachowanie pracownika, który pomimo ukarania karą porządkową nadal nagminnie dopuszcza się naruszenia obowiązku noszenia maseczki. Mogłoby to dotyczyć np. lekarza, który na co dzień ma do czynienia z pacjentami chorymi na Covid-19. Nie jest jednak wykluczone, że

sąd rozpatrujący taką sprawę orzekłby odmiennie.

Zatajenie wyjazdu

Czy kłamstwo, którego dopuścił się pracownik, dotyczące odbycia podróży zagranicznej podczas epidemii Covid-19, pomimo konieczności informowania pracodawcy o wyjazdach, może stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego? **Sąd Okręgowy w Olsztynie w wyroku z 29 stycznia 2021 r. (IV Pa 79/20)** udzielił na to pytanie odpowiedzi twierdzącej.

W sprawie pracodawca uznał, że takie kłamstwo stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W ocenie pracodawcy zachowanie pracownika narażało na niebezpieczeństwo zdrowie innych pracowników, a także zagrażało interesom pracodawcy.

Pracownik od wręczenia mu zwolnienia dyscyplinarnego odwołał się do sądu pracy. W treści pozwu wskazał, że wprawdzie odbył podróż zagraniczną, ale nie jest to jego zdaniem powód, aby musiał informować o tym pracodawcę. Sąd I instancji oddalił powództwo, uznając, że w celu zapewnienia prawidłowych warunków pracy pracodawca mógł oczekiwać od pracowników informacji o przebywaniu na terytoriach, na których występują liczne zakażenia koronawirusem. Wskazał też, że pracownik kilkakrotnie świadomie kłamał, że nie wyjeżdżał poza granice kraju w dniach 28-29 marca 2020 r. To zachowanie, zdaniem sądu, można było traktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika w trybie dyscyplinarnym było skutecznym i wywołało skutki prawne.

Pracownik złożył apelację do Sądu Okręgowego w Olsztynie, który w pełni podzielił ustalenia sądu I instancji i wyrokiem z 29 stycznia 2021 r. oddalił apelację. Uznał, że zatajenie faktu odbytej podróży zagranicznej, wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do odbycia takiej podróży, niewypełnienie obowiązku wykonania polecenia pracodawcy poprzez udzielenie nieprawdziwej odpowiedzi na pytanie o takie podróże, a także rażące naru-

szenie ustalonych w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa nałożonych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 i niepoinformowanie pracodawcy o odbywaniu podróży zagranicznej i oświadczenie nieprawdy co do faktu odbycia takiej podróży stanowiło rażące, umyślne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, niosące zagrożenie interesów pracodawcy, a tym samym mogło stanowić przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego.

Wobec sytuacji epidemicznej wydane orzeczenie należy ocenić jako słuszne. Pracodawca, na którym ciąży obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, powinien mieć realną możliwość jego wypełnienia, na przykład – tak jak w opisanym przypadku – poprzez uzyskanie informacji o zagranicznym wyjeździe pracownika. Nie jest jednak wykluczone, że inny sąd orzekający w analogicznej sprawie oceniłby sprawę odmiennie.

Odmowa zaszczepienia się...

Pracodawca, pomimo obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie ma prawa zobowiązać pracownika do poddania się szczepieniu ochronnemu przeciwko Covid-19. Pracownik ani kandydat do pracy nie ma obowiązku poddać się takiemu szczepieniu, bowiem szczepionka na SARS-CoV-2 nie znajduje się w katalogu szczepień obowiązkowych. Zatem odmowa pracownika zaszczepienia się nie może skutkować jego odpowiedzialnością porządkową ani stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

... lub wykonania testu

Pracodawca może umożliwić pracownikom skorzystanie z finansowanych przez niego testów na obecność wirusa SARS-CoV-2 (koronawirusa), natomiast nie może ich zmusić do poddania się takim testom. Zatem odmowa wykonania testu nie może skutkować odpowiedzialnością porządkową pracownika ani stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. /@