

### **Wypowiedzenie dyscyplinarne – na co zwrócić uwagę?**

#### **Zwolnienie dyscyplinarne**

Zwolnienie dyscyplinarne to jedna z form rozwiązywania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Zwolnienie to ma skutek natychmiastowy i obowiązuje już w chwili wręczenia oświadczenia pracownikowi.

Art. 52. Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) 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;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

#### **Zwolnienie dyscyplinarne – przykłady**

- kradzież mienia pracodawcy,
- niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych,
- zniszczenie mienia pracodawcy,
- złamanie tajemnicy handlowej,
- przemoc skierowana do pracodawcy lub współpracowników,
- nękanie pracowników,
- przebywanie w miejscu pracy w stanie upojenia alkoholowego,
- przebywanie w miejscu pracy pod wpływem narkotyków,
- naruszenie zasad BHP,
- działanie niezgodne z regulaminem zakładu pracy,
- umyślne działanie na niekorzyść pracodawcy,
- niesprawiedliwiona nieobecność w pracy,
- notoryczne spóźnienia, które nie są usprawiedliwione,
- podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

### Zwolnienie dyscyplinarne

Art. 52. Kodeksu pracy

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Art. 30. Kodeksu pracy

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Art. 264 Kodeksu pracy

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

### Zwolnienie dyscyplinarne – konsekwencje

- informacja w świadectwie pracy
- utrata dni wolnych na poszukiwanie pracy,
- utrata prawa do zasiłku dla bezrobotnych,
- utrata zachowania okresu wypowiedzenia,
- utrata ewentualnej odprawy.

### Niesłuszne zwolnienie dyscyplinarne

Art. 56 Kodeksu pracy

§ 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 58 Kodeksu pracy

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.