

ZWOLNIENIE DYSCYPLINARNE

Otrzymaliśmy zapytanie od pani Krystyny P. czy w opisanej przez nią sytuacji, jej pracodawca działał zgodnie z prawem, rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, tj. w oparciu o art. 52 § § 1 pkt. 1 i 2 Kodeksu pracy.

Pani Krystyna była zatrudniona na stanowisku administracyjno-księgowym. Do jej obowiązków należała bieżąca obsługa kadrowa firmy. Nie posiadała prawa do podpisywania dokumentów w imieniu firmy w sprawach pracowniczych. W opisywanym przypadku jedna z pracownic, koleżanka pani Krystyny, zwróciła się do niej z prośbą o wystawienie zaświadczenia o wynagrodzeniu, gdyż było ono jej potrzebne do zaciągnięcia kredytu bankowego. Właściciel firmy, w tym czasie przebywał na urlopie. Pani Krystyna na usilną prośbę koleżanki podpisała za niego zaświadczenie o zarobkach, zwłaszcza że zdarzało się w przeszłości, że upoważniał ją czasami do podpisywania dokumentów pracowniczych w jego imieniu. Sprawa skomplikowała się, gdy koleżanka pani Krystyny nie wywiązała się ze spłaty kredytu, a na domiar złego już po wystawieniu zaświadczenia i podpisaniu go w imieniu firmy przez panią Krystynę „poprawiła” kwotę miesięcznych zarobków przerabiając cyfrę trzy na dziewięć w konsekwencji czego na zaświadczeniu kwota wynagrodzenia wzrosła trzykrotnie uprawniając ją do wyższego kredytu. W toku postępowania wyjaśniającego właściciel firmy powziął podejrzenie, że pani Krystyna współdziałała z koleżanką, a na pewno przekroczyła zakres przysługujących jej uprawnień podpisując bez jego zgody zaświadczenie o zarobkach (jego zdaniem zaświadczenie było sfałszowane) i podjął decyzję o rozwiązaniu z panią Krystyną umowy o pracę bez wypowiedzenia. Opisane zdarzenia, związane z ich ujawnieniem, miały przebieg w okresie trzech miesięcy. W tym czasie, pani Krystyna przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po jej powrocie do pracy, zostało jej wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 Kodeksu pracy. Pracodawca zawiadomił również organy ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W międzyczasie pani Krystyna dowiedziała się, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wręczono jej po upływie prawie dwóch miesięcy od daty, w której pracodawca dokonał zawiadomienia organów ścigania o popełnionym przestępstwie.

Pani Krystyna pozwała swojego pracodawcę do sądu żądając przywrócenia jej do pracy.

Pani Krystyno, prawdą jest, że zgodnie z art. 52 § 2 Kodeksu pracy pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po

upływie 1 miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ten jednomiesięczny termin obowiązuje bez względu na to, czy w tym czasie przebywała pani w pracy, czy na zwolnieniu lekarskim. W opisanej przez panią sytuacji, nie ma wątpliwości co do tego, że okres między dniem, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynie rozwiązania umowy o pracę, a dniem, w którym zostało pani złożone oświadczenie o jej rozwiązaniu trwał dłużej niż jeden miesiąc. Okoliczności uzasadniające rozwiązanie z panią umowy o pracę, w tym fakt, iż wszczęto przeciwko pani postępowanie karne - nie mają tutaj żadnego znaczenia. Nawet jeśli sąd uzna panią za winną popełnienia przestępstwa, nie będzie to miało znaczenia dla okoliczności, że pracodawca przekroczył wyznaczony dla niego termin i powinna pani zostać przywrócona do pracy. W przypadku gdyby – zdaniem sądu - przywróceniu do pracy sprzeciwiały się zasady współżycia społecznego – w takim przypadku będzie pani przysługiwać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Takie stanowisko jest prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dlatego jeśli w pani sprawie sąd uzna, że pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę, ma pani silne podstawy aby odwoływać się od takiego wyroku.

Radca Prawny Adw. Zbigniew Labocha
z Kancelarii prawniczej „L&D”
z siedzibą w Katowicach