

## Czy można rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę z pracownikiem z powodu jego rażącej niesubordynacji?

Stosunek pracy nawiązany przez pracownika jest wartością szczególnie chronioną przez prawo; pracodawca ma wobec tego ograniczoną swobodę rozwiązywania umowy o pracę. Przejawia się to tym, że co do zasady umowa zawarta z pracownikiem nie może zostać rozwiązana natychmiast i konieczne jest zachowanie okresu wypowiedzenia obliczanego w zależności od stażu pracy pracownika, za wyjątkiem umowy na okres próbny. Mimo że takie rozwiązanie jest moralnie słuszne, zdarzają się sytuacje, że pracownik wykonuje swoje obowiązki pracownicze tak źle (albo wręcz nie wypełnia ich wcale), że pragnienie zatrudniającego, aby jak najszybciej zwolnić taką osobę jest jak najbardziej zrozumiałe i w oczywisty sposób uzasadnione. Prawo wychodzi takim potrzebom naprzeciw, kreując instytucję rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### Natychmiastowe zwolnienie pracownika z jego winy

Tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ustanawia art. 52 Kodeksu Pracy. Przyjmuje się, że winę pracownika oceniamy w kontekście jego stosunku do dokonanych czynów – może ona przejawiać się w postaci działania umyślnego lub rażącego niedbalstwa. Katalog okoliczności, w których zatrudniający może z winy pracownika rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jest następujący:

1. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienie w czasie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3. zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Chociaż nieakceptowalne zachowanie pracownika może się wiązać z popełnieniem przestępstwa albo utratą uprawnień do wykonywania określonej pracy, na szczególną uwagę zasługuje pkt 1., gdyż to on jest najczęściej przywoływaną przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika; doczekał się on również bardzo bogatego orzecznictwa.

## **Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych**

Mimo że Kodeks Pracy pojęcia „podstawowego obowiązku pracowniczego” używa tylko odnośnie obowiązku przestrzegania przepisów BHP, należy podkreślić, że zatrudniający może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia również w przypadku innych naruszeń. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przede wszystkim świadczenie pracy zgodnie z umową i poleceniami pracodawcy (art. 22 § 1 Kodeksu Pracy). Zakres obowiązków danej osoby będzie się jednak różnić w zależności od stanowiska i natury wykonywanej pracy, dlatego ocenie, który obowiązek jest podstawowy, a który nie, zależeć będzie od konkretnego przypadku (podstawowe obowiązki to zdecydowanie te najważniejsze, typowe dla danego stanowiska).

Warto zauważyć, że nie wystarczy tylko, aby naruszenie dotyczyło podstawowych obowiązków. Musi też ono być ciężkie. Myśl tę rozwija w jednym z wyroków Sąd Najwyższy (sygn. II PK 324/14), stwierdzając, że „określenie to należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania).” Bardzo ważne jest więc wskazanie przez pracodawcę, jaki konkretnie interes został zagrożony przez zachowanie pracownika. Co więcej, jeśli konieczne jest stwierdzenie przynajmniej takiego zagrożenia, to tym bardziej ciężkim naruszeniem ze strony pracownika będzie naruszenie interesów pracodawcy w postaci wyrządzenia szkody, np. zniszczenie maszyn w zakładzie pracy w wyniku rażącego niedbalstwa lub umyślnego działania. Wciąż jednak pamiętajmy, że „ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda)”, jak wywnioskował Sąd Najwyższy w wyroku wydanym w sprawie o sygn. II PK 37/15. Powstanie szkody nie jest zatem warunkiem koniecznym dla „ciężkiego naruszenia”.

Sąd Najwyższy w tezie wyroku w sprawie o sygn. I PK 94/15 podsumował wszystkie powyższe elementy składające się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podaje on trzy przesłanki, które muszą być spełnione łącznie:

1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy,
3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (choć – co należy podkreślić – nie jest to pogląd dominujący, bowiem wiele innych orzeczeń Sądu Najwyższego stwierdza, że musi wystąpić albo wina umyślna, albo rażące niedbalstwo).

Dla stwierdzenia, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadniona, w świetle poglądów judykatury konieczne jest spełnienie wobec tego powyższych warunków. Jest to szczególnie istotne dla zatrudniającego z tego względu, że Kodeks Pracy w art. 56-61 przewiduje dla pracownika szereg uprawnień, z których może on

skorzystać, gdy okaże się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jednak nie doszło, np. żądanie przywrócenia do pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Dlatego tak ważne dla interesu pracodawcy jest wskazanie prawidłowej, zgodnej z prawem przyczyny natychmiastowego zwolnienia.

**Aneta Prosół**  
**Kancelaria Prawna ARKANA**



[www.arkana-lex.eu](http://www.arkana-lex.eu) dział Porady oraz Media o nas

Artykuł dostępny na <http://biznes.onet.pl/wiadomosci/analizy/analizy-ryнку-pracy/czy-mozna-rozwiazac-bez-wypowiedzenia-umowe-o-prace-z-pracownikiem-z-powodu-jego/n6y7eb>