

Dyscyplinarę odroczy oczekiwanie na opinię prawną

PROCEDURA

Postępowanie wyjaśniające, które zmierza do uzyskania potwierdzonych informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, może obejmować w szczególności analizę prawnej dopuszczalności tej decyzji. Czas oczekiwania na opinię wydłuża wtedy termin na podjęcie decyzji o dyscyplinarce. Musi to być jednak uzasadnione trudnością w ocenie prawnej okoliczności sprawy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (II PK 193/13).

Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia. Przedtem wystąpił do swojego działu prawnego o zaopiniowanie tej decyzji. Zanim dział prawny przeprowadził postępowanie wyjaśniające i wydał opinię, minął ponad miesiąc od wykrycia naruszenia obowiązków przez zatrudnionego. Pracownik odwołał się do sądu, wnosząc o zasądzenie odszkodowania i zarzucając pracodawcy uchybienie terminowi na rozwiązanie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził odszkodowanie na rzecz pracownika. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Uznał, że pracodawca przekroczył miesięczny termin na rozwiązanie umowy. W ocenie sądu termin ten należy liczyć od momentu powzięcia przez pracodawcę informacji o uchybieniach podwładnego, a nie od momentu dokonania ich oceny prawnej. Sprawa trafiła do SN.

SN dopuścił możliwość poprzedzenia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę jej analizą prawną przeprowadzoną w zakresie postępowania wyjaśniającego zmierzającego do ustalenia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy. Warunkiem jest jednak, aby było to uzasadnione charakterem oraz stopniem skomplikowania tych okoliczności. W komentowanej sprawie SN uznał to jednak za nieuzasadnione. ©©

♦ ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii *Raczkowski Paruch*

Zgodnie z art. 52 § 2 kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających dyscyplinarę. Przez „uzyskanie przez pracodawcę informacji” należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby mógł on nabrać przekonania o naruszeniu obowiązków przez podwładnego. Dopiero od tego momentu zaczyna biec termin na rozwiązanie z nim umowy.

Rozpoczęcia biegu miesięcznego terminu nie powoduje natomiast uzyskanie pierwszej, niepotwierdzonej, informacji o naruszeniach. W takim przypadku oczekuje się od pracodawcy jej sprawdzenia i ewentualnie wyciągnięcia konsekwencji wobec zatrudnionego. Weryfikacja powinna nastąpić w zakresie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Należy je wszcząć i przeprowadzić niezwłocznie po uzyskaniu informacji o naruszeniach. Czas trwania postępowania może być różny, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku (w tym od rodzaju przyczyny rozwiązania umowy).

W komentowanym wyroku SN dopuścił możliwość, aby postępowanie wyjaśniające obejmowało również analizę prawną dopuszczalności rozwiązania umowy. Jest to uzasadnione rosnącym stopniem skomplikowania życia społecznego oraz czynników, które decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania. Wymaga to często nie tylko ustalenia faktów, ale również ich kwalifikacji prawnej, z uwzględnieniem dorobku doktryny i orzecznictwa SN. Podsumowując, w ramach niezwłocznie wszczętego postępowania wyjaśniającego, prowadzonego w celu uzyskania informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, może się mieścić (również sprawnie przeprowadzona) analiza prawna decyzji pracodawcy.

W szczególności może ona polegać na konsultacji z zewnętrznym ekspertem. Powinno to być jednak uzasadnione charakterem okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy, stopniem ich skomplikowania oraz trudnościami w dokonaniu ich właściwej kwalifikacji prawnej. ©©