

AKADEMIA PRACY CZ. 893

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Kiedy aresztowanie pracownika uzasadnia jego zwolnienie dyscyplinarne



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Nieobecność w pracy, w zależności od jej przyczyn, wywołuje dla pracownika różne skutki. Szczególnym przypadkiem jest nieobecność spowodowana tymczasowym aresztowaniem pracownika. Czy aresztowanie pracownika pozwala pracodawcy na jego natychmiastowe zwolnienie?

Zgodnie z art. 66 par. 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika spowodowanej tymczasowym aresztowaniem, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Z upływem trzymiesięcznego terminu przestaje istnieć łączący strony stosunek pracy i żadne oświadczenie woli pracodawcy czy pracownika nie jest w tym względzie potrzebne. Do wygaśnięcia umowy dochodzi z mocy prawa. Ter-

min trzech miesięcy liczony jest od dnia zatrzymania pracownika (wyrok SN z 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97). O tymczasowym aresztowaniu pracodawca informowany jest przez sąd, który zastosował je względem pracownika (art. 261 par. 3 kodeksu postępowania karnego). Przepis art. 66 par. 1 k.p. przewiduje, że pracodawca może nie czekać na wygaśnięcie umowy i dyscyplinarnie zwolnić nieobecnego pracownika. Pracodawca może podjąć taką decyzję, jeśli zachowanie

pracownika stanowiące podstawę tymczasowego aresztowania, uzasadnia jednocześnie rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, np. pracownik popełnił przestępstwo, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie (art. 52 par. 1 pkt 2 k.p.). Samo aresztowanie pracownika nie uzasadnia zwolnienia dyscyplinarnego (uchwała SN z 12 października 1976 r., I PZP 49/76). Pracownik, którego uniewinniono lub wobec którego umorzono postępowanie karne, może domagać się po-

nownego zatrudnienia. Powinien on zgłosić swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu karnego. Jeśli pracownik dotrzyma tego terminu i żadne szczególne okoliczności nie stoją na przeszkodzie, pracodawca obowiązany jest zatrudnić pracownika na dotychczasowym, równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom pracownika stanowisku, z poprzednimi warunkami wynagrodzenia (uchwała SN z 19 grudnia 1980 r., I PZP 42/80).