

Wilczy bilet tylko wyjątkowo



JAKUB OSTALOWSKI

→ **PIOTR WOJCIECHOWSKI**

ADWOKAT, OF COUNSEL
RACZKOWSKI I WSPÓLNICY SP.K.

🐺: **W jaki sposób pracodawca może odróżnić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych od „zwykłego”?**

PIOTR WOJCIECHOWSKI: Pracodawca zawsze sam ocenia i kwalifikuje konkretne zachowania pracownika. Samodzielnie musi zdecydować,

czy przewina zasługuje na dyscyplinarne zwolnienie, czy też nie. To jego suwerenna decyzja. Sąd Najwyższy wielokrotnie i słusznie zresztą stwierdzał, że każda organizacja jest inna, w każdej inaczej wyglądają priorytety i waga wyznawanych wartości. SN zaleca, aby tak zwane dyscyplinarne stosować wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Czasami dla ułatwienia i lepszej komunikacji pracodawcy wprowadzają w swoich regulaminach pracy katalogi zachowań pracowniczych, które mogą pozbawić pracownika natychmiastowo pracy.

Jakie zachowanie pracownika bez wątpienia zasługuje na dyscyplinarkę?

Podstawą do natychmiastowego rozstania może być zdarzenie, które stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z orzecznictwa SN widać, że takim zdarzeniem z pewnością będzie kradzież, porzucenie pracy lub naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mogące zagrażać życiu lub zdrowiu samego pracownika naruszającego takie przepisy lub innych współpracujących z nim koleżanek lub kolegów. Z nowszych orzeczeń SN można dorzucić również przesłanie przez pracownika na swoją prywatną skrzynkę mailową poufnych danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Tak samo sąd zakwalifikował zniszczenie baz danych

wytworzonych przez pracownika w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Z prawnego punktu widzenia ważne jest także, aby zdarzenie takie było przez pracownika zawinione. Musi być związane ze złą wolą pracownika, czyli umyślnością lub rażącym niedbalstwem. Przez zwykłe naruszenie obowiązków pracowniczych zdarzenia „łżejszego kalibru”. Trudno byłoby uznać, że pojedyncze spóźnienie do pracy stanowi podstawę do natychmiastowego rozstania. Tak samo zresztą niewłaściwe wykonywanie pracy na nowo zakupionym sprzęcie, bez uprzedniego przeszkolenia pracownika w zakresie obsługi

maszyny, w żadnym razie nie zasługuje na dyscyplinarkę. W pierwszym przypadku brak jest przymiotu ciężkości, a w drugim zawinienia.

Co można zrobić w sytuacji, gdy wręczono dyscyplinarkę pod wpływem emocji, a po konsultacjach np. z prawnikiem się okazało, że przewinienie uprawniało jedynie do wypowiedzenia umowy?

Co do zasady w przypadku skutecznego wręczenia pracownikowi tzw. dyscyplinarnej „klamki zapadła” i nie można tak złożonego oświadczenia woli zamienić na jednostronne wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest zawsze skuteczne, nawet pomimo formalnego

naruszenia przepisów w tym zakresie. Oczywiście nie ma prawnych przeszkód, aby strony „się dogadały” i zawarły porozumienie, w ramach którego wycofana zostanie dyscyplinarka, a stosunek pracy się rozwiąże na mocy porozumienia stron. Takie praktyki usankcjonował Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 1999 r. (I PKN 563/98). Także za zgodą pracownika pracodawca może wycofać poprzednio wręczoną dyscyplinarkę i zmienić ją na „zwykłe” wypowiedzenie. Pracownik musi jednak wyrazić pisemną zgodę na taki ruch szefa, a także jasno i precyzyjnie zadeklarować, że również jego intencją jest osiągnięcie tego celu. ©©

—rozm. Ewa Drzewiecka