

DYSCYPLINARKA

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z art. 52 Kodeksu Pracy, może zostać zastosowane przez pracodawcę tylko w sytuacji, gdy:

- pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze
- w czasie trwania umowy o pracę pracownik popełnił przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie na obecnym stanowisku, ale tylko pod warunkiem, że przestępstwo to jest oczywiste, bądź zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem
- pracownik z własnej winy stracił uprawnienia niezbędne do wykonywania pracy na obecnym stanowisku.

Powyższy tryb zwolnienia nie może zostać użyty po upływie miesiąca od zajścia dającego uzasadnienie do podjęcia takiej decyzji.

W przypadku pracownika, który otrzymywał w danym roku kary, bądź upomnienia, sytuacja ta nie stanowi wystarczającego pretekstu do zwolnienia dyscyplinarnego i najlepiej podeprzeć się wówczas orzecznictwem sądu najwyższego, ponieważ same przepisy nie precyzują, co kryje się pod pojęciem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. W takim wypadku można natomiast wypowiedzieć umowę na zasadach ogólnych, z powodu nienależycie wykonywanych obowiązków pracowniczych, czego dowodem są kary i upomnienia. Jednakże najbezpieczniejszym pozostaje rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

Gabriel Sp z.o.o