

Zwolnienie dyscyplinarne – co warto wiedzieć?

Środa, 28 lipiec 2021, 09:04, autor: Fakturowo.pl



Zwolnienie dyscyplinarne to w praktyce wręczenie pracownikowi oświadczenia, informującego o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z jego winy. To podstawa do natychmiastowego zerwania takiej współpracy. W jakich sytuacjach mamy z nią do czynienia? Kiedy pracodawca ma na to czas? W jakiej formie wystawiana jest "dyscyplinarka"? Odpowiedź znajdziesz poniżej.

Zwolnienie dyscyplinarne - co może być jego przyczyną?

Zwolnienie dyscyplinarne to rozwiązanie natychmiastowe. Sprowadza się do oświadczenia woli jednej ze stron stosunku pracy, zmierzające do jego rozwiązania wtedy, kiedy tylko dotrze do adresata w sposób, pozwalający się z nim zapoznać. Przepisy jasno określają, w jakich sytuacjach możliwe jest zwolnienie dyscyplinarne.

- Po pierwsze, kiedy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pod hasłem "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" kryją się trzy kwestie: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.
- Po drugie, do zwolnienia dyscyplinarnego może dojść wtedy, kiedy pracownik popełnił w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Mówimy tu zarówno o przestępstwach powszechnych, jak i skarbowych, popełnionych w czasie trwania umowy o pracę. Co ważne, nie włączamy tu wykroczeń i przestępstw, jakie pracownik popełnił w przeszłości. I jeszcze jedna ważna kwestia: przestępstwo stanowiące powód do zwolnienia dyscyplinarnego musi być albo oczywiste (np. kiedy doszło do przyłapania na gorącym uczynku), albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem.
- Po trzecie, przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego może być sytuacja, w której pracownik utracił uprawnienia z własnej winy - te uprawnienia, które są niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W praktyce: takim uprawnieniem może być na przykład prawo jazdy, które pracownik-kierowca utracił w wyniku zbyt szybkiej jazdy samochodem.

Kiedy możliwe jest zwolnienie dyscyplinarne?

Termin, w którym pracodawca może zwolnić pracownika dyscyplinarnie, jest ściśle określony w przepisach. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości na temat okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Innymi słowy: pracodawca ma miesiąc na wręczenie pracownikowi tzw. oświadczenia woli - licząc od momentu, w którym dowiedział się on o okolicznościach, uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zwolnienie dyscyplinarne - jaką ma formę?

W praktyce takie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę powinno mieć formę pisemną. Musi też spełniać niezbędne wymogi formalne. Należy tu zamieścić przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego oraz pouczenie dla pracownika o jego prawie do złożenia odwołania do sądu pracy.