

KATARZYNA MAJCHRZAK  
Wydział Prawa Kanonicznego UKSW, Warszawa

## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO – CZĘŚĆ II

### 1. WSTĘP

Pracodawca może skorzystać z przysługującego uprawnienia i rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z przepisem art. 52 § 1 kodeksu pracy (dalej: „k.p.”)<sup>1</sup> tylko w przypadku: 1) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, 3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy. Powoduje ono natychmiastowe ustanie stosunku pracy, które formalnie wymaga jedynie złożenia przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli w tym zakresie tj. wskazanie przyczyny skorzystania z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

W artykule omówione zostaną dwie przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. Przy czym, warto zaznaczyć, że najczęściej spotykaną podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. przesłanka z art. 52 § 1 pkt 1<sup>2</sup>. W praktyce zdarza się, że dochodzi do zbiegu przyczyn, wówczas od decyzji pracodawcy zależy, czy wskaże jedną czy wszystkie będące w zbiegu przyczyny. Ocena pracodawcy odnośnie do zachowania się pracownika nie jest wiążąca dla sądu pracy. Należy mieć na uwadze, aby rozwiązanie umowy w trybie art. 52 stosowane było wyjątkowo i z dużą ostrożnością<sup>3</sup>. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nazywane jest również zwolnieniem dyscyplinarnym. Dla

<sup>1</sup> Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.

<sup>2</sup> Por. K. Majchrzak, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego – część I*, *Seminare* 36(2015)4, s. 157-168.

<sup>3</sup> Por. W. Muszalski, *Umowa o pracę, w: Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 125.

tego trybu nie obowiązuje żaden okres lub termin, dlatego mówiąc o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia często w doktrynie mówi się o rozwiązaniu natychmiastowym (bezzwłocznym) umowy o pracę<sup>4</sup>.

## 2. POPEŁNIENIE PRZESTĘPSTWA

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który w czasie trwania umowy o pracę popełni przestępstwo, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Ustawodawca przewidział zatem trzy konieczne warunki, których spełnienie otwiera drogę do zastosowania procedury z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Po pierwsze, przestępstwo (tj. czyn będący zbrodnią lub występkiem; popełnienie jedynie wykroczenia nie uzasadnia zastosowania omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę<sup>5</sup>) musi być popełnione w czasie trwania zatrudnienia, a nie przed zawarciem umowy o pracę<sup>6</sup>. Jeżeli aktualny pracodawca dowiedział się, że pracownik popełnił przestępstwo, które miało miejsce jeszcze przed zawarciem z nim umowy o pracę i uzna, że popełniony czyn dyskwalifikuje oraz uniemożliwia dalszą pracę na zajmowanym stanowisku, może w takiej sytuacji wypowiedzieć umowę o pracę (ewentualnie skorzystać z trybu przewidzianego w art. 42 k.p.) z uwagi na utratę zaufania do pracownika. W takim przypadku pracodawca nie może jednak rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.<sup>7</sup>

Po drugie, przestępstwo to musi uniemożliwiać pracownikowi dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy. Rodzaj naruszonego dobra lub sposób i okoliczności jego dokonania dyskwalifikują sprawcę jako pracownika<sup>8</sup>. Podwa-

---

<sup>4</sup> Por. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 113. Przy czym natychmiastowe ustanie stosunku pracy ma miejsce dopiero z chwilą, gdy oświadczenie woli jednej ze stron (w przypadku art. 52 k.p. pracodawcy) doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią.

<sup>5</sup> Usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy mające znamiona wykroczenia, a nie przestępstwa, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a nie popełnienie przestępstwa z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., nawet wówczas gdy jest oczywiste (Por. Wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. I PKN 28/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2002)7, poz. 161).

<sup>6</sup> Jednakże w orzecznictwie można także spotkać się z poglądem, że: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.) może dotyczyć zachowania pracownika w trakcie wcześniejszej umowy o pracę, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy” (Wyrok SN z dnia 12 listopada 2003 r. I PK 625/02, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2004)20, poz. 350); Por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 481.

<sup>7</sup> Por. M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 431.

<sup>8</sup> Rodzaj popełnionego przestępstwa powinien być odniesiony do zajmowanego przez pracownika stanowiska. Popełnienie przestępstwa z art. 158 k.k., tj. udział w bójce, może stanowić

żone zostało zaufanie do niego, którym był dotychczas darzony przez pracodawcę. Im wyższe stanowisko pracownika, tym stosowane kryteria powinny być ostrzejsze i szerszy katalog przestępstw powinien być brany pod uwagę<sup>9</sup>. Jednocześnie nie musi to być przestępstwo popełnione na szkodę pracodawcy<sup>10</sup>. A jednocześnie nie każde przestępstwo popełnione na szkodę pracodawcy uniemożliwia pozostawienie pracownika na zajmowanym stanowisku. W każdym przypadku trzeba rozważyć okoliczności popełnionego przestępstwa, pobudki sprawcy oraz wysokość szkody. Rodzaj naruszonych dóbr w wyniku popełnionego przestępstwa powinien pozostawać w związku z jego obowiązkami pracowniczymi. Przy czym, chodzi tu o ocenę pracodawcy, czy dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku pracy będzie zagrażało interesom pracodawcy lub będzie demoralizowało współpracowników bądź też kolidowało z zasadami współżycia społecznego przestrzeganyymi w zakładzie pracy<sup>11</sup>. Zatem nie każde przestępstwo, ale tylko takie, które pozostaje w jakimś związku z wykonywaną pracą, może stanowić przesłankę z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., np. oszustwo popełnione przez księgowego niekoniecznie w zakładzie pracy, spowodowanie wypadku drogowego w stanie nietrzeźwości przez osobę zatrudnioną jako kierowca zawodowy. Bowiern w tych sytuacjach bezwzględnie rodzaj popełnionego przestępstwa ma związek z charakterem zatrudnienia pracownika<sup>12</sup>.

Po trzecie, przestępstwo musi być oczywiste<sup>13</sup> albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Przesłankę jest oczywiste, jeżeli stan faktyczny nie budzi żadnych wątpliwości i pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik popełnił określone przestępstwo<sup>14</sup>.

---

podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia osobie, która sprawuje nadzór nad młodocianymi lub dziećmi, ale z drugiej strony popełnienie tego samego przestępstwa może nie wystarczyć jako podstawa do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. w stosunku do pracownika budowlanego czy kierowcy. Por. M. T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 431-432.

<sup>9</sup> Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2009, s. 173.

<sup>10</sup> Przykładowo można wskazać na kasjera w banku, który został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo kradzieży, mimo że nie był to czyn na szkodę pracodawcy – banku, to jednak zdecydowanie takie zachowanie dyskwalifikuje go na stanowisku kasjera. Bowiern rodzaj popełnionego przestępstwa powinien mieć funkcjonalny związek z charakterem zatrudnienia pracownika.

<sup>11</sup> Por. A. Rycak, *Ustanie umownego stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 167.

<sup>12</sup> Por. Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 668/98, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2000)11, poz. 429.

<sup>13</sup> „Oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, ale również na podstawie oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione (Por. Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1979 r. I PR 13/79, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna (1979)11, poz. 221). Por. także: Wyrok SN z dnia 31 stycznia 1977 r. I PRN 141/76, LEX nr 14782.

<sup>14</sup> „Oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być stwierdzona na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione. Nie można zatem uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione (Por. Postanowienie SN z dnia 18 stycznia 2008 r. I PK 269/07, LEX nr 865928). Por. K. W. Baran, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*

Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że samo podejrzenie, że pracownik popełnił przestępstwo, nie jest jeszcze wystarczającą podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Aby pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, przestępstwo pracownika musi być stwierdzone wyrokiem skazującym i musi to być wyrok prawomocny (czyli taki, od którego nie przysługuje odwołanie). Jeżeli w sprawie nie wydano wyroku, to pracodawca może zwolnić pracownika, jeśli okoliczności przestępstwa są oczywiste, tzn. istnieją niewątpliwe dowody, że pracownik dopuścił się czynu zabronionego.

Podsumowując, jeżeli pracownik w czasie trwania umowy o pracę popełni przestępstwo, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie na zajmowanym dotychczas stanowisku, a jednocześnie przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, to przypadek taki może doprowadzić w konsekwencji do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Przy czym, nie jest to uzależnione od powiadomienia pracodawcy przez pracownika o przypadku popełnienia takiego przestępstwa lub o fakcie skazania. Ustawodawca bowiem w art. 52 § 2 k.p. przewidział, że 1-miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę biegnie od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o takiej okoliczności<sup>15</sup>. Termin powyższy ma charakter prekluzyjny i nie może być ani przywrócony, ani przedłużony. Tym samym, upływ tego terminu powoduje wygaśnięcie prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia<sup>16</sup>.

Ustawodawca posłużył się zwrotem „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości”. W praktyce oznacza to uzyskanie wiadomości sprawdzonej na tyle, że pozwala pracodawcy nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu pracownika, które usprawiedliwia rozwiązanie umowy o pracę z jego winy<sup>17</sup>. Bieg

---

*dzenia*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Wydawnictwo Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 404. W doktrynie podkreśla się, że jeżeli istnieje tylko podejrzenie, że pracownik dopuścił się przestępstwa uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnienie, wówczas brak jest podstaw do rozwiązania umowy. Również fakt, że przeciwko pracownikowi wszczęte zostało postępowanie karne, jak i to, że został tymczasowo aresztowany – nie przesadzają o oczywistości przestępstwa i tym samym nie dają podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Por. F. Małyś, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne (1998)1, s. 24. Por. także: Wyrok SN z dnia 12 października 1976 r. I PZP 49/76, Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna (1977)4, poz. 67, w którym Sąd stwierdził, że: „Tymczasowe aresztowanie pracownika nie stanowi samo przez się podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.”

<sup>15</sup> Art. 52 § 2 k.p.: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”. Por. także: Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r. II BP 17/10, LEX nr 738540.

<sup>16</sup> Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, s. 175; K. W. Baran, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, s. 407.

<sup>17</sup> W orzecnictwie dominuje pogląd, że przez „uzyskanie wiadomości” należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut. W takim przypadku termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna bieg dopiero od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego

miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero w chwili, gdy pracodawca uzyskał wiarygodne informacje, które uzasadniają przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Przy czym, przepis art. 52 § 2 k.p. trzeba interpretować w powiązaniu z przepisem art. 3<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Dlatego w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, następuje uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika<sup>18</sup>.

W judykaturze dostrzeżono również problem z określeniem początkowej daty omawianego terminu w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną posiadającą status pracodawcy, a sprowadzający się do pytania, czy dla spełnienia przesłanek z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie informacji na temat nagannego zachowania pracownika przez jednego z członków tego organu, czy też niezbędne jest występowanie tego rodzaju świadomości po stronie wszystkich osób wchodzących w jego skład. Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż w opisanej sytuacji wystarczające jest powzięcie stosownej wiedzy o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego, a kwestia, kiedy i w jakiej formie podzieli się on tą informacją z pozostałymi członkami, nie ma znaczenia z punktu widzenia normy art. 52 § 2 k.p. Wynika to z ochronnej funkcji tegoż przepisu względem pracownika. Wewnętrzną sprawą pracodawcy jest odpowiednie zorganizowanie przebiegu informacji, aby organ uprawniony do rozwiązywania umowy o pracę w odpowiednim czasie i formie podjął stosowne czynności. Nieprawidłowości w tym zakresie nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. będzie przesunięte na jego niekorzyść<sup>19</sup>.

---

postępowania sprawdzającego otrzymane wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika. Por. Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 301/2013, Lexis.pl nr 8687067; Wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (1999)6, poz. 201; Wyrok SN z dnia 21 października 1999 r. I PKN 318/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2001)5, poz. 155; Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r. I PKN 578/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2001)18, poz. 551.

<sup>18</sup> Por. Wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r. I PKN 432/97, LEX nr 33981; Wyrok SN z dnia 18 września 2008 r. II PK 28/08, LEX nr 785524. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Por. Wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r. I PKN 361/97, LEX nr 33476.

<sup>19</sup> Por. Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r. I PK 233/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2006)9-10, poz. 148.

Dodatkowo warto zwrócić uwagę, że w sytuacji, gdy zachowanie pracownika naruszające obowiązki pracownicze polega na zawinionym zaniechaniu, a przy tym stan taki jest permanentny – czyli ciągły, trwający nieprzerwanie, stale i niezmiennie przez dłuższy czas, bieg miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia<sup>20</sup>.

### 3. ZAWINIONA UTRATA UPRAWNIEŃ KONIECZNYCH DO WYKONYWANIA PRACY NA ZAJMOWANYM STANOWISKU

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Przesłanka ta nie dotyczy jednak każdego pracownika. Tylko pracownik, którego praca wymaga określonych uprawnień do jej wykonywania, może być zwolniony dyscyplinarnie z tej przyczyny. Uprawnienia konieczne do wykonywania pracy to formalne uprawnienia do wykonywania zawodu np. pielęgniarki, lekarza, kierowcy, radcy prawnego, adwokata<sup>21</sup>. Przy czym, o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i wskazania jako podstawy art. 52 § 1 pkt 3 k.p. decyduje ocena trzech przesłanek, a mianowicie: czy nastąpiła utrata uprawnień, czy była ona zawiniona przez pracownika i czy te uprawnienia były konieczne do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika<sup>22</sup>. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się na temat utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Najbardziej typowym przykładem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny jest utrata uprawnień do prowadzenia pojazdów na skutek prowadzenia przez kierowcę pojazdu pod wpływem alkoholu. Czy nie posiadając uprawnień do kierowania pojazdem, można wykonywać zawód kierowcy? Odpowiedź jest oczywista. Dlatego zrozumiałe jest, że pracodawca nie będzie mógł zatrudniać na stanowisku kierowcy osoby nieposiadającej koniecznych uprawnień. Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego, w myśl którego utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wówczas gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z własnej winy. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku nie sam czyn zawiniony przez pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych<sup>23</sup>. Pozbawienie uprawnień do wykonywania

<sup>20</sup> Por. Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r. I PK 112/10, LEX nr 738389.

<sup>21</sup> Por. Z. Kubot, *Ustanie stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008, s. 120-121.

<sup>22</sup> Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony przez pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych (Por. Wyrok SN z dnia 26 października 1984 r. I PRN 142/84, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna (1985)7, poz. 99).

<sup>23</sup> Oprócz utraty prawa jazdy częstym przykładem zawinionej przez pracownika utraty upraw-



zawodu następuje na podstawie decyzji administracyjnej lub orzeczenia sądu, bowiem o utracie uprawnień zawodowych mogą decydować jedynie uprawnione do tego organy. Natomiast o fakcie tym nie może samodzielnie decydować pracodawca. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że z literalnej wykładni określenia „uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku” wynika wprost, że chodzi tu o wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentem) wymogi kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Obejmuje to więc nie tylko dokumenty o charakterze publicznym potwierdzające umiejętności fachowe, takie jak prawo jazdy, ale także dokumenty korporacyjne, np. dyplom lekarza lub radcy prawnego, jak również dokumenty o charakterze prywatnym, np. certyfikat potwierdzający umiejętności w zakresie obsługi programu komputerowego<sup>24</sup>.

Trzeba także pamiętać, że tymczasowa utrata uprawnień przez pracownika nie uzasadnia zastosowania procedury określonej w art. 52 § 1 pkt 3 k.p. (np. zatrzymanie prawa jazdy przez policję zawodowemu kierowcy). W takiej sytuacji pracodawca mógłby oddelegować pracownika-kierowcę do wykonywania innych czynności dopóki nie odzyska on prawa jazdy<sup>25</sup>.

Reasumując, utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania zawodu może stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę<sup>26</sup>. W przypadku, gdy pracownik ponosi winę za utratę uprawnień do wykonywania zawodu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Jeżeli zaś utrata uprawnień do wykonywania zawodu nie jest zawiniona, może być przesłanką do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

#### 4. ZAKOŃCZENIE

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi dla pracownika najgorszy sposób zakończenia współpracy z pracodawcą. Informacja o trybie rozwiązania umowy o pracę będzie zamieszczona w świadectwie pracy. Bez wątpienia trudniej będzie nawiązać nowy stosunek pracy takiemu pracownikowi. Każdy pracodawca dobiera sobie odpowiednio wykwalifikowaną i zdyscyplinowaną kadrę pracowniczą. Jeżeli informacja o trybie rozwiązania wcześniejszej umowy o pracę dojdzie do wiadomości potencjalnego pracodawcy to z pewnością nie będzie to wpływało korzystnie na ocenę takiego kandydata do pracy.

---

nień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jest utrata prawa do wykonywania zawodu wskutek prawomocnie nałożonej kary dyscyplinarnej.

<sup>24</sup> Por. Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2012 r. III PK 39/11, LEX nr 1163949.

<sup>25</sup> Por. F. Małyśz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, s. 24.

<sup>26</sup> Ustawodawca w art. 52 § 1 pkt 3 k.p. określił wyraźnie, że przesłanką konieczną jest utrata uprawnień. Dlatego dyspozycją tego przepisu nie są objęte przypadki, gdy pracownik nie uzyska stosownych kwalifikacji/uprawnień, np. nie zda egzaminu. Wówczas pracodawca będzie mógł jedynie rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 45 § 1 k.p., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia nieuzyskanie niezbędnych kwalifikacji. Por. L. Mitrus, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 267.

Pracodawca chcąc skorzystać z tej procedury rozwiązania umowy o pracę powinien każdy przypadek ocenić indywidualnie. W takiej sytuacji, należy przede wszystkim uwzględnić dotychczasowy przebieg pracy pracownika, jak również jego sytuację rodzinną i majątkową.

Na koniec warto także podkreślić, że pracodawca nie jest obowiązany do rozwiązywania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z jego winy, mimo że zachodzą okoliczności uzasadniające takie rozwiązanie. Pracodawca bowiem ma prawo przede wszystkim kierować się własnym interesem, który polega na niezwłocznym pozbyciu się nieuczciwego pracownika, co często jest łatwiejsze do osiągnięcia przez zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę<sup>27</sup>.

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT NOTICE DUE  
TO THE EMPLOYEE'S FAULT IN THE LIGHT OF THE JUDISPRUDENCE  
OF THE SUPREME COURT – PART II

Summary

Termination of employment without notice due to the employee's fault pursuant to the provision of Art. 52 of the Labour Code is possible in three enumerated instances. These include: severe violation of basic employee duties, a serious offence committed by the employee during the term of the employment contract that renders further employment at his or her post impossible when the offense is obvious or confirmed by a final court judgment and, finally, culpable loss of license or qualification necessary to perform work at the post. The present article discusses the two latter premises mentioned above, based on the Supreme Court judicature.

**Keywords:** termination of employment, disciplinary dismissal, termination of the employment contract

**Nota o Autorze:** dr r.pr. Katarzyna Majchrzak – adiunkt Wydziału Prawa Kanonicznego UKSW w Warszawie, radca prawny (Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie), naczelnik wydziału Biura Prawnego Urzędu m.st. Warszawy. Absolwentka Wydziału Prawa UKSW oraz Wydziału Prawa Kanonicznego UKSW. Zainteresowania naukowe: prawo pracy oraz prawo karne, głównie przestępstwa przeciwko rodzinie i opiece.

**Słowa kluczowe:** ustanie stosunku pracy, zwolnienie dyscyplinarne, rozwiązanie umowy o pracę

---

<sup>27</sup> Por. Wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r. III PK 16/10, LEX nr 694233. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawem, z którego pracodawca nie musi skorzystać. Pracodawca może zastosować inne środki np. karę upomnienia, zwłaszcza gdy chodzi o sytuację naruszenia porządku lub dyscypliny pracy. Por. L. Florek, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 130.