

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego

Realizacja stosunku pracy pomiędzy podmiotami może przebiegać w sposób bezkonfliktowy. Zdarzają się jednak sytuacje, wskutek których pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę. Jest to problem złożony, dotyczy bowiem ochrony trwałości stosunku pracy. Już Konstytucja RP w art. 24 podkreśla że „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”¹. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej strony stosunku pracy”, a co za tym idzie stworzenia przez państwo gwarancji prawnych ochrony przed niezgodnym z prawem bądź nieuzasadnionym działaniem pracodawców². Takie regulacje zawiera m.in. Kodeks pracy. Ustawodawca przewidział w (art. 30 k.p.)³ możliwość rozwiązania umowy przez strony stosunku pracy, które uwzględniają potrzeby i interesy obu stron stosunku pracy i ustalają, że rozwiązanie umowy może nastąpić za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, z upływem czasu, na który umowa została zawarta oraz z dniem ukończenia pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nazywane jest potocznie zwolnieniem dyscyplinarnym lub zwolnieniem natychmiastowym. Wśród wielu dopuszczalnych przez prawo pracy

¹ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483.

² L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 110.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1998 r., nr 21, poz. 94, ze zm.

możliwości zakończenia stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zdecydowanie najbardziej drastycznym rozwiązaniem. Pozwala ono pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, co powoduje pozostawienie pracownika niemal z dnia na dzień bez źródła stałego utrzymania. Dlatego też posługiwanie się tą czynnością prawną podlega daleko idącym ograniczeniom. Znajdują one przede wszystkim wyraz w powiązaniu możliwości rozwiązania umowy o pracę z zaistnieniem określonej prawem przyczyny⁴. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy”⁵.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określa Kodeks pracy w art. 52 § 1 i możliwe jest ono w następujących przypadkach:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Są to trzy niezależne od siebie przesłanki, z których każda w sposób samodzielny uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wprowadzenie tego typu

⁴ A. Kisielewicz, A. Dral, *Prawo pracy w przedsiębiorstwie*, WSPiA Przemysł-Rzeszów 2011, s. 60.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997, I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269.

rozwiązania umowy podyktowane zostało koniecznością natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy ze względu na wysoce naganne, zawinione postępowanie pracownika uniemożliwiające kontynuowanie istniejącego stosunku pracy⁶.

Powodem zwolnienia pracownika w tym trybie może być tylko ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o których decyduje stopień winy pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r. „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo”⁷. Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie wystarcza do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Uniwersalną przesłanką obowiązującą we wszystkich trzech przypadkach jest wina pracownika, w której rozróżniamy element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych, zarówno poprzez działanie, jak również zaniechanie. Z kolei, wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy⁸. Można więc powiedzieć, że wina pracownika związana jest z nastawieniem stosunku psychicznego związanego z jego postępowaniem i świadomością, czyli możliwością przewidywania skutków jakie spowoduje bezprawność działania. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego następstwa celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można przypisać mu winę umyślną⁹. Taki sam pogląd prezentuje Z. Salwa, który twierdzi, że

⁶ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 133.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999, I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746.

⁸ K. W. Baran, *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2012, s. 357.

⁹ L. Szot, *Trwałość zatrudnienia pracowników. Zarys problematyki*, Wrocław 2008, s. 289.

„ocena ciężkiego naruszenia winna przede wszystkim wynikać z oceny subiektywnego nastawienia pracownika, tj. stopnia winy oraz natężenia złej woli, świadomości społecznej szkodliwości czynu, a nie wysokości wyrządzonej szkody”¹⁰. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 maja 1998 r. stwierdził, że „czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi”. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika jest przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione, co stanowi zagrożenie interesów pracodawcy¹¹. Potwierdzeniem wcześniejszych rozważań jest wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r. mówiący, że „bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo”¹².

Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Na pierwszym miejscu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca umieścił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przed nowelizacją Kodeksu pracy w 1996 r. sformułowanie przesłanek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych uzupełnione było przykładowym podaniem

¹⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004, s. 136.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98.

postępowania pracownika, które należało uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nowelizując Kodeks pracy, ustawodawca zrezygnował z tego przykładowego wyliczenia. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad BHP zyskał na mocy art. 211 Kodeksu pracy przymiot podstawowego obowiązku. Nie oznacza to jednak, że kodeks nie przewiduje innych norm regulacji dotyczących podstawowych obowiązków pracowniczych¹³. Normatywny katalog obowiązków pracownika zawiera przede wszystkim art. 100 Kodeksu pracy. Wymieniono tam m.in. stosowanie się do poleceń przełożonych, przestrzeganie czasu pracy, przestrzeganie przepisów BHP a także przepisów przeciwpożarowych. Należy jednak powiedzieć, że ma on charakter ogólnikowy i ocena zasadności rozwiązania natychmiastowego musi następować w każdym konkretnym przypadku. Pomocne może się wtedy okazać orzecznictwo Sądu Najwyższego, które obejmuje najbardziej typowe przypadki naruszeń obowiązków pracowniczych.

Obowiązek sumiennego świadczenia pracy i stosowania się do poleceń przełożonych

Jednym z bezsprzecznie podstawowych obowiązków pracowniczych, jest obowiązek sumiennego świadczenia pracy i stosowania się do poleceń przełożonych, co wynika bezpośrednio z art. 100 k.p. Pod warunkiem jednak, iż nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r.¹⁴ stwierdził, iż zawinione niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia przełożonego może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym konkretnym przypadku – polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. W wyroku z dnia 3 kwietnia 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że bezza-

¹³ K. W. Baran, *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2012, s. 359.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001, z. 20, poz. 619.

sadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych¹⁵. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r. za ciężkie naruszenie obowiązków sumienności i staranności należy kwalifikować wykonanie w czasie przeznaczonym na pracę bez zgody pracodawcy innej działalności zarobkowej¹⁶.

Spożywanie alkoholu

Pod pojęciem stanu po spożyciu alkoholu zgodnie z art. 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi¹⁷ rozumie się sytuację, gdy zawartość alkoholu we krwi wynosi 0.2 do 0.5 promila, a w wydychanym powietrzu od 0.1 do 0.25 mg alkoholu w 1dm³.

Szczególnie liczne wypowiedzi judykatury dotyczą kwestii związanych ze spożywaniem alkoholu. Pod tym względem orzecznictwo sądów jest bardzo stanowcze i surowe wobec pracowników. W wyroku z dnia 14 stycznia 1976 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że świadczenie pracy pod wpływem alkoholu nawet sporadyczne, uznawane jest za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, jeżeli wynika to ze szczególnych wymogów psychofizycznych w stosunku do pracownika¹⁸. Taki sam pogląd zawiera wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r. stwierdzający, że przy zarzucie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu nie mają znaczenia okoliczności i przyczyny, które doprowadziły do jego spożycia przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS, nr 23, poz. 465.

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 212.

¹⁷ Ustawa z dnia 26 października 1982 r., o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, Dz. U z 2007 r., nr 70, poz. 473 z zm.

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1976 r., I PR 158/75, OSNCP 1976, z. 9, poz. 205.

obowiązków wymaga bezwzględnego zachowania trzeźwości¹⁹. Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może być uznane również picie alkoholu w miejscu pracy, lecz poza czasem pracy w lokalu przydzielonym przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej na cele związane z prowadzeniem jej statutowej działalności. Kwestię tę poruszył w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. Sąd Najwyższy stwierdzając, że stosownej treści zarzuty można postawić pracownikowi uczestniczącemu w zebraniu zarządu organizacji i nie mającemu w danym dniu obowiązku świadczenia pracy²⁰.

Usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym naganym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej²¹. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2008 r. stwierdził, że rozpoczęcie urlopu „na żądanie” (art. 167² k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.²² Nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, też jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracow-

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 190.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 462/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 343.

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98, OSNP 2000, z. 4, poz. 132.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 36.

niczych – pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18 lutego 2011 r.²³ Częstym przypadkiem naruszania obowiązków pracowniczych jest zachowanie sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r. stwierdza, że pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy²⁴.

Przestępstwo jako druga przesłanka rozwiązania umowy o pracę

Podstawowym elementem jest w tym przypadku wina pracownika związana z popełnieniem przestępstwa w trakcie trwania stosunku pracy, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku²⁵. Takie samo stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2011 r.²⁶ Ocena niemożności dalszego zatrudnienia wymaga w związku z tym uwzględnienia rodzaju przestępstwa i pobudek działania pracownika oraz rodzaju wykonywanej pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. popełnienie przez pracownika przestępstwa może uniemożliwiać jego zatrudnienie na zajmowanym stanowisku także wówczas, gdy nie było dokonane na szkodę pracodawcy, jeżeli przestępstwo ma związek z charakterem zatrudnienia pracownika²⁷.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, „Prawo Pracy” 2002, nr 1/35.

²⁵ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 142.

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., II BP 17/10, LEX nr 738540.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 668/98, OSNP 2000/11/429.

W takim wypadku nie jest istotne czy przestępstwo zostało popełnione na szkodę pracodawcy czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą. Elementem istotnym jest powstanie okoliczności uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie pracownika na danym stanowisku²⁸. Przepisy nie precyzują bliżej kategorii czynów przestępczych, których popełnienie przez pracownika stanowi podstawę do zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Zatem w każdym konkretnym przypadku zachodzi potrzeba indywidualnej oceny zaistniałych okoliczności popełnienia przestępstwa i jego charakteru²⁹. Oznacza to, że pracodawca powinien rozważyć motywy i pobudki działania pracownika z wpływem na obecny charakter wykonywanej przez niego pracy. W praktyce jednak ów przepis ma zastosowanie wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną, którzy dokonali przestępstwa przeciwko mieniu i to niekoniecznie przeciwko mieniu pracodawcy. Przykładem może być drobna kradzież poza zakładem pracy, która nie musi pociągnąć za sobą zwolnienie pracownika związanego z produkcją lub pracownika biurowego, będzie natomiast dyskwalifikowała pracownika na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną.

Przestępstwo musi być stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu lub być oczywiste. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 31 stycznia 1977 r. przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nienasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę³⁰. Takie samo zdanie zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r.: „oczywistość przestępstwa zachodzi wtedy, gdy sprawcę złapano na „gorącym uczynku”, gdy w okolicznościach nienasuwających wątpliwości przyznaje się on

²⁸ A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 62.

²⁹ K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 373.

³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/776, OSNCP 1977, z. 4, poz. 429.

do popełnienia przestępstwa lub gdy zebrano takie dowody, które bezpośrednio stwierdzają czyn przestępczy. Nie chodzi przy tym o stwierdzenie tego faktu prawomocnym orzeczeniem sądowym, lecz o stan faktyczny, który nie pozostawia wątpliwości co do rezultatów postępowania karnego, nawet jeżeli przestępstwo nie będzie dalej ścigane”³¹. Oznacza to, że samo podejrzenie pracownika, że dopuścił się przestępstwa nie uzasadnia rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. Przestępstwo musi być oczywiste, czyli potwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu lub pracownik musi być złapany na gorącym uczynku, co daje podstawy do rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia.

Zawiniona utrata uprawnień

Ostatnią przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę wskazaną w art. 52 § 1 pkt 3 k.p. jest zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Z treści tego przepisu wynika, że dotyczyć on może utraty uprawnień, które są niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku wymagającym specjalnych kwalifikacji zawodowych stwierdzonych wymaganymi przez prawo dokumentami potwierdzającymi odbycie określonych kursów, szkoleń, egzaminów państwowych np.: kierowcy zawodowego, lekarza, radcy prawnego³². Utraty uprawnień do wykonywania pracy nie można mylić z kwalifikacjami do pracy. Kwalifikacje mogą bowiem oznaczać zarówno formalne wykształcenie pracownika, jak i posiadane przez niego faktyczne lub praktyczne umiejętności. Kodeks pracy uprawniając pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie odnosi się jednak do jakichkolwiek kwalifikacji, lecz uprawnień do wykonywania pracy o szczególnym charakterze. Na ogół oznaczają one formalne upoważnienie do wykonywania określonego zawodu (np. lekarza, kierowcy przewożącego niebezpieczne ładunki, pilota samolotowego). Innymi słowo cho-

³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PR13/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 221.

³² A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005.

dzi tu o takie uprawnienia zawodowe, których posiadanie umożliwiło zatrudnienie pracownika na danym stanowisku. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2012 r., chodzi tu o wszystkie sformalizowane, czyli potwierdzone dokumentem wymogi kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Obejmuje to więc nie tylko dokumenty potwierdzające umiejętności fachowe (np. dyplom lekarza lub prawo jazdy), ale także wymagane przez prawo poświadczenie bezpieczeństwa³³.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. podstawa natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę musi opierać się na zawinionej przez pracownika utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy. Utrata uprawnień musi być zawiniona, przy czym stopień winy jest bez znaczenia. Potwierdzeniem tego jest wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 1984 r.: przyjmując, że 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, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa. Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony przez pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych orzeczeniem odpowiedniego organu. Może to być decyzja administracyjna, np. cofnięcie prawa jazdy, wyrok sądowy orzekający zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych³⁴. Podejmując decyzję w kwestii rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia pracodawca nie ocenia zachowania pracownika, a jedynie stwierdza skutki orzeczenia lub decyzji kompetentnego organu o pozbawieniu, z przyczyn zawinionych, koniecznych uprawnień do wykonywania pracy. Tymczasowa utrata uprawnień przez pracownika, np. zatrzymanie prawa jazdy przez Policję zawodowemu

³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r., III PK 39/11, LEX nr 1163949.

³⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 1984 r., I PRN 142/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 99.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika...

kierowcy nie musi zakończyć się rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Na ten czas pracodawca jest uprawniony oddelegować pracownika do innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę jest zagadnieniem trudnym i budzącym emocje u obu stron stosunku pracy. Analiza przesłanek, jakie wskazuje ustawodawca podlega cały czas ewolucji opartej na orzecznictwie sądowym. Podstawową jej funkcją jest funkcja ochronna pracownika, która ogranicza nadużywanie powyższego trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawców.