

Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 kodeksu pracy



O ile rozwiązanie umowy o pracę jest zwykłym, normalnym trybem ustania stosunku pracy, o tyle rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (czy to przez pracownika, czy to przez pracodawcę) jest czymś nadzwyczajnym. W konsekwencji ustawodawca wyraźnie wskazuje, w jakich okolicznościach dopuszczalne jest prawidłowe złożenie takiego oświadczenia woli.

W przypadku pracodawcy ma on możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zarówno z przyczyn dotyczących pracownika, które są przez niego zawinione (art. 52 kodeksu pracy), jak i z przyczyn niezawinionych (art. 53 k.p.). W pierwszym wypadku mamy do czynienia z tzw. dyscyplinarką. Ustawodawca wskazuje trzy okoliczności uzasadniające sięgnięcie po ten środek. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. jedną z nich jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Oceniając przywołany przepis, można zauważyć, że wskazane jest w nim kilka kwestii, które muszą zaistnieć jednocześnie (łącznie). Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2012 r., (III PK 39/11), wskazując, że: „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. Prawidłowość rozwiązania umowy na podstawie tego przepisu wymaga oceny trzech powiązanych ze sobą okoliczności: czy nastąpiła utrata uprawnień, czy była ona zawiniona przez pracownika i czy te uprawnienia były konieczne do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika”.

W kwestii uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy warto wskazać, że: „Omawiana przesłanka rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ma zastosowanie jedynie do tych pracowników, którzy dla wykonywania danego rodzaju pracy muszą legitymować się udokumentowanymi kwalifikacjami. Utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku powinna być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu lub decyzją właściwego organu. Przez uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku należy rozumieć wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentami) wymagania kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Pojęcie to obejmuje nie tylko dokumenty potwierdzające umiejętności fachowe (np. dyplom lekarza lub prawo jazdy kierowcy), ale także wymagane przez prawo poświadczenie bezpieczeństwa” (wyrok SN z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14). Dotyczy to zatem np. sytuacji elektryka, który do wykonywania określonych prac konserwatorskich musi posiadać formalne uprawnienia. Ale już osoba zatrudniona w tzw. call-center nie będzie mogła stracić pracy w oparciu o omawiany przepis, jako że prawo nie wymaga do pracy na takim stanowisku legitymowaniem się określonymi uprawnieniami.

Cały artykuł w najnowszym numerze "TS" (5/2016)