

KOLEJNOŚĆ POSTĘPOWANIA	WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ	ZWOLNIENIE DYSCYPLINARNE
KROK 1. Uwaga na zakazy:	■ umowę # Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy zawartej na czas wykonywania określonej pracy i umowy na czas określony krótszy niż sześć miesięcy. Nie ma też prawa wręczyć wypowiedzenia pracownikowi, który jest zatrudniony na umowę o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, jeśli nie zawiera ona klauzuli o możliwości jej wypowiedzenia. Wypowiedzenie złożone do którejkolwiek z tych umów nie wywoła żadnych skutków. Umowa i tak będzie trwała do końca okresu, na jaki została zawarta. Wszystkie pozostałe umowy mogą być wypowiedane.	■ termin # Pracodawca może dać pracownikowi dyscyplinarkę w ciągu miesiąca od dnia, w którym podwładny stawiał się nietrzeźwy do pracy lub pił w pracy alkohol (art. 52 § 2 k.p.). Przekroczenie miesięcznego terminu powoduje, że dyscyplinarka nie wywołuje założonych skutków, czyli nie powoduje zwolnienia pracownika.
KROK 2. Uwaga na ochronę zatrudnienia:	■ wypowiedziania # Wiele grup pracowników korzysta z ochrony przed rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem. Dotyczy to np. osób w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.). Dlatego zanim pracodawca przystąpi do wypowiedziania, musi sprawdzić, czy pracownik nie jest objęty taką ochroną.	■ rozwiązywania umowy # Zanim pracodawca przygotuje dyscyplinarkę, powinien sprawdzić, czy pracownik nie jest chroniony przed rozwiązaniem umowy, np. nie jest chronionym związkowcem.
KROK 3. Konsultacje ze związkami:	Gdy u pracodawcy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, która reprezentuje pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, pracodawca musi ją zawiadomić na piśmie o zamiarze wypowiedzenia mu umowy oraz przedstawić powody swojej decyzji. W ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia związek zawodowy może zgłosić umotywowane zastrzeżenia do planów pracodawcy, jeśli uzna je za nieuzasadnione. Pracodawca podejmie decyzję po rozpatrzeniu stanowiska organizacji, choć nie musi go uwzględniać. Tak samo zachowuje się, gdy związek nie zdąży przedstawić swojej opinii w ustalonym terminie.	Jeśli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracownika, musi on zasięgnąć jej opinii w sprawie planowanego zwolnienia dyscyplinarnego. Ma obowiązek zawiadomić ją o przyczynie uzasadniającej dyscyplinarkę (art. 52 § 3 k.p.). Organizacja powinna ustosunkować się do tego nie później niż w ciągu trzech dni. Ale ta opinia nie jest dla pracodawcy wiążąca. Oznacza to, że nawet jeśli związek zgłasza zastrzeżenia, szef i tak może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z jego winy.
KROK 4. Przygotowanie oświadczeń woli:	■ wypowiedzenia # Wypowiedzenie pracodawca musi przygotować na piśmie. Powinno zawierać następujące informacje: – długość okresu wypowiedzenia, – datę rozwiązania umowy o pracę, – uzasadnienie wypowiedzenia, jeśli wypowiada # umowę na czas nieokreślony, – pouczenie o prawie odwołania się do sądu w ciągu # siedmiu dni od jego doręczenia.	■ oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez # wypowiedzenia Choć ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne, lepiej je przygotować na piśmie (por. wyrok SN z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98). Szef nie musi w nim wskazywać terminu ustania stosunku pracy, bo następuje to zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Musi natomiast napisać, że przyczyną zastosowania dyscyplinarki jest stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu lub jego spożywanie w trakcie pracy (por. wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99).
KROK 5. Doręczenie pracownikowi:	■ wypowiedzenia # Pracodawcy wolno doręczyć pismo wypowiadające na kilka sposobów. Może je przekazać osobiście pracownikowi albo przestać pocztą lub przesyłką kurierską (za potwierdzeniem odbioru). Ma również prawo przestać je faksem. Jest ono skuteczne, choć narusza art. 30 § 3 k.p. (uchwała SN z 2 października 2002 r., III PZP 17/02).	■ oświadczenia # Stosunek pracy rozwiązuje się w momencie, w którym pracownik zapozna się z treścią oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym. Oświadczenie woli szefa o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. – wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95). Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie, po dwukrotnym awizowaniu przesyłki (wyroki SN z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, oraz z 5 października 2005 r., I PK 37/05).