

Pracownik musi usprawiedliwić nieobecność

Jeżeli pracownik zna przyczynę planowanej nieobecności w pracy lub może ją przewidzieć, to powinien o niej niezwłocznie uprzedzić pracodawcę. W żadnym razie nie może to jednak nastąpić później niż w drugim dniu nieobecności zatrudnionego. Jeżeli z wewnętrznych przepisów firmy to nie wynika, o przyczynie nieobecności pracownik informuje szefa osobiście lub przez inną osobę telefonicznie albo np. drogą pocztową.

Uwaga! Reguluje to rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DzU nr 60, poz. 281).

Przestrzegaj zasad przy wręczeniu dyscyplinarki

ZASADA 1.

Zwalniasz dyscyplinarnie, pamiętaj o terminie, ale sprawdź przyczyny nieobecności pracownika. Uwaga! Do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może dojść po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

ZASADA 2.

Masz w firmie związki zawodowe, skonsultuj się z nimi. Uwaga! Jeżeli zakładowa organizacja związkowa ma zastrzeżenia do zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., to swoją opinię wyraża niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu 3 dni.

ZASADA 3.

W piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę podaj dokładną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego.

ZASADA 4.

Poucz pracownika o jego prawie odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Zanim zwolnisz, sprawdź przyczynę

Jeżeli pracownik stwierdzi, że nie zamierza wracać do pracy i kontynuować zatrudnienia, to szef może rozważyć nie tylko zwolnienie dyscyplinarne. Powinien zastanowić się także, czy nie potraktować oświadczenia pracownika o zamiarze zakończenia stosunku pracy jako oferty jego rozwiązania. Wówczas jeżeli pracodawca zgodzi się niezwłocznie rozwiązać stosunek pracy, może próbować twierdzić, że doszło do zawarcia porozumienia. Pracodawca i pracownik mogą tego dokonać telefonicznie.

Niewykluczone porozumienie stron

Opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia nie musi kończyć się wręceniem dyscyplinarki. Jeżeli pracodawca chce uniknąć wielu formalności, to może rozstać się ugodowo. Jeżeli skontaktuje się z zatrudnionym, wspólnie mogą zdecydować o rozwiązaniu umowy w takim trybie. Czy jednak do takiego rozwiązania może też dojść, gdy pracownika nie ma w kraju?

Specjaliści, którzy dopuszczają taką możliwość, powołują się na art. 60 k.c. Mówi on, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby, o ile ujawnia ono ją sposób dostateczny. Jeżeli zatem pracownik z dnia na dzień zaprzestał przychodzenia do pracy, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie chce pracować w firmie i zgodziłby się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ byłoby to dla niego najkorzystniejsze. Pracodawca musi mieć jednak pewność, że pracownik nie powróci do pracy.

Brakuje natomiast orzecznictwa, które potwierdzałoby taki tok myślenia. Dlatego niektórzy eksperci nie zgadzają się z tą wykładnią. Ich zdaniem pracodawcy nie pozostaje nic innego, jak wysłać zwolnienie dyscyplinarne pocztą.