

Kadry i płace

KONSEKWENCJE

Zwolnienie za kłamstwo na etapie rekrutacji nie zawsze możliwe

Nie można rozwiązać z pracownikiem umowy z powodu jego działań i zachowań podejmowanych przed nawiązaniem stosunku pracy. Chyba że przekłada się to na nieprawidłowe wykonywanie przez niego obowiązków z powodu braku deklarowanych umiejętności czy uprawnień.

DR KATARZYNA KALATA
JAGODA KNOPP

Proces rekrutacyjny ma pomóc pracodawcy w wyborze pracownika posiadającego najlepsze kwalifikacje do wykonywania określonego rodzaju pracy, w szczególności w oparciu o jego wiedzę i zdobyte doświadczenie. Kandydaci prześcigają się liczbą odbytych kursów, zdobytych uprawnień, staży zagranicznych, znajomością języków i posiadaniem umiejętności miękkich czy takich, które mogą stanowić wartość dodaną dla pracodawcy. Bywa, że kandydaci, aby wyróżnić się na tle konkurencji, „ubarwiają” swoje doświadczenie i zakres umiejętności w przesłanym pracodawcy CV i podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Czy takie działania mogą skutkować zwolnieniem pracownika, w tym zwolnieniem dyscyplinarnym, gdy na jaw wyjdzie, że nie posiada on wiedzy i doświadczenia, które było

podstawą jego zatrudnienia? Czy pracownik może ponieść jeszcze inne konsekwencje?

Zwolnienie dyscyplinarne...

Zgodnie z treścią przepisu art. 52 § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: **■** ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, **■** popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, **■** zawinięcia przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

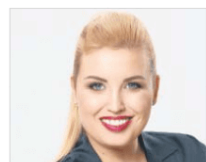
Cytowany przepis wyraźnie zatem stanowi, że zwolniony bez wypowiedzenia – czyli dyscyplinarnie – za ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może zostać tylko pracownik, czyli osoba już zatrudniona.

Obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 k.p. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego imię oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzegać zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

ZDANIEM AUTOREK

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata

KALATA

Jagoda Knopp

advokat
Kancelaria Kalata

KNOPP

Inną konsekwencją kłamstwa w CV może być odpowiedzialność odszkodowawcza wobec pracodawcy. Zgodnie z art. 122 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Jeżeli na skutek powierzenia pracownikowi zadań, co do których faktycznie nie posiada umiejętności lub uprawnień, pracodawca odniósł szkodę finansową, może dochodzić od pracownika odszkodowania za poniesioną szkodę, jak również za utracone korzyści, które odniósłby, gdyby pracownik faktycznie posiadał obiecane umiejętności lub uprawnienia. Kłamstwo w procesie rekrutacyjnym może również nosić znamiona przestępstwa lub wykroczenia, np. gdy pracownik podrabia lub postuguje się podróbnym dokumentem, takim jak dyplom ukończenia szkoły (art. 270 kodeksu karnego) albo gdy przywłaszcza sobie stanowisko, tytuł lub stopień albo publicznie używa lub nosi oznaczenie, odznakę, strój lub mundur, do których nie ma prawa (art. 61 kodeksu wykroczeń).

KADROWY FLESZ

Terminy

10 grudnia 2023 r.

■ jedna z dwóch niedziel, która ma być handlowa przed tegorocznymi świętami Bożego Narodzenia

15 grudnia 2023 r.

■ składki ZUS za listopad 2023 r. wpłacają płatnicy posiadający osobowość prawną.

Wskaźniki

152 godziny – wymiar czasu pracy w grudniu 2023 r.

104 proc. – wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowanej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2023 r.

101 proc. – wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowanej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2024 r.

54 000 zł (3600 zł x 15) – maksymalna odprawa z tytułu zwolnień grupowych od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r.

208 050 zł – kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2023 r.

Wiadomości

Resort potwierdza: Wysokość zasiłku macierzyńskiego dla rodzica chorego dziecka

Matce dziecka, które ma zaświadczenie z ustawy „Za życiem” i złożyła w ciągu 21 dni po porodzie wniosek, przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 81,5 proc. podstawy wymiaru. Potwierdza to Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w stanowisku z 15 listopada 2023 r. w sprawie wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu rodzicielskiego. Chodzi o 24 tygodnie przysługujące rodzicom, których dzieci mają zaświadczenie o nieuleczalnej chorobie lub ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu wystawione w trybie ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (tekst jedn. DzU z 2023 r., poz. 1923). Wątpliwości rodziców dotyczyły sytuacji, gdy złożyli długi wniosek zasiłkowy lub urlopowy przed zmianą przepisów, a od 26 kwietnia 2023 r. obowiązują nowe wymiary urlopu rodzicielskiego wprowadzone ustawą z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2023 r., poz. 641). Tym stanowiskiem resort rozwał wątpliwości dotyczące interpretacji przepisów wdrożonych do polskiego porządku prawnego implementacją dyrektywy work-life balance.

... tylko wobec pracownika

Z powyższych przepisów wynika zatem, że nie można zwolnić pracownika za działania i zachowania podejmowane przed nawiązaniem stosunku pracy. W tym samym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 647/98), stwierdzając, że „przepis art. 52 § 1 pkt 1 nie obejmuje zachowań w okresie przed nawiązaniem stosunku pracy, ponieważ tylko pracownik może naruszyć obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 KP”.

Brak umiejętności lub uprawnień

Stanowisko to nie znajduje jednak uzasadnienia w każdej sytuacji. Wiele bowiem zależy od tego, czego dotyczy kłamstwo kandydata. Jeżeli dotyczy zdobytego wykształcenia lub uprawnień zawodowych i po zatrudnieniu pracownik dalej wprowadza w błąd pracodawcę, może to być przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika ze względu na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

PRZYKŁAD

Pani Ania ubiegała się o pracę jako operator wózka widłowego w dużej firmie logistycznej. Miała doświadczenie w pracy

magazynowej, ale nie posiadała oficjalnych uprawnień do obsługi wózka widłowego. Podczas procesu rekrutacji zdecydowała się jednak podać nieprawdziwe informacje. Stwierdziła, że posiada odpowiednie certyfikaty i doświadczenie w obsłudze wózków widłowych. Na podstawie tych informacji została zatrudniona. Na początku jej praca wydawała się być bezproblemowa, ponieważ większość zadań wykonywała pod okiem doświadczonych kolegi. Ten nieświadomie pomagał jej unikać sytuacji, które mogłyby ujawnić jej brak umiejętności. Jednak z czasem Anna została postawiona przed zadaniem samodzielnego operowania wózkiem widłowym w bardziej wymagającym środowisku pracy. W dziale kadry nadal nie przedłożyła certyfikatu – stwierdziła, że go zagubiła i doniesie. Pewnego dnia, podczas przemierzania palet z drugim towarem, Anna straciła kontrolę nad wózkiem, co spowodowało znaczne szkody materialne. Przyznała się wówczas, że nie ma odpowiednich uprawnień. Pracodawca zdecydował się rozwiązać z nią umowę bez wypowiedzenia z powodu wprowadzenia w błąd pracodawcy co do kwalifikacji i doświadczenia. Działanie pracodawcy było prawidłowe.

Zafajona informacja o zdrowiu

W wyroku z 7 lutego 2001 r. (I PKN 244/00) Sąd Najwyższy

wskazał z kolei: „zatajenie przez pracownika, że został zaliczony do grupy inwalidycznej, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) także wtedy, gdy wynikające z różnych orzeczeń lekarskich przeciwwskazania ze sobą kolidują”. Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro do obowiązków pracodawcy należy ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w przypadku uzyskania przez pracownika orzeczenia lekarskiego, z którego wynika, że nie powinien on wykonywać „żadnej pracy”, za wymagane wynikające z elementarnej potrzeby lojalności w stosunku pracy należy uznać to, iż powinien on o tym poinformować pracodawcę.

Mniejszy kaliber

Każda sprawa musi być jednak oceniona indywidualnie. Nie zawsze kłamstwo podczas rekrutacji ma taką doniosłość, aby uzasadniało zwolnienie dyscyplinarne.

PRZYKŁAD:

Tomasz podał w swoim CV i podczas rozmowy kwalifikacyjnej, że posiada biegłą znajomość języka angielskiego. Ubiegał się o pracę w polskiej

firmie, gdzie wszystkie codzienne obowiązki, komunikacja z kolegami oraz zarządzanie projektami odbywały się w języku polskim. Jego znajomość języka angielskiego miała być dodatkowym atutem, ale nie była kluczowa dla wykonywanych obowiązków. Po kilku tygodniach pracy, w której Tomasz radził sobie bardzo dobrze, pojawiła się sytuacja, gdy musiał użyć języka angielskiego. Wyszło na jaw wówczas, że jego umiejętności językowe są dalekie od biegłości – miał poważne problemy z komunikacją, nie rozumiał wielu wyrażeń i trudno mu było płynnie formułować zdania. Gdy pracodawca się o tym dowiedział, poczuł się wprowadzony w błąd. Biorąc jednak pod uwagę, że praca w firmie odbywała się wyłącznie w języku polskim i że Tomasz wykonywał swoje obowiązki sprawnie i efektywnie, pracodawca może w tym przypadku rozwiązać umowę jedynie za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania. Nie byłoby zasadne rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

PRZYKŁAD:

Pani Agata podała w CV, że uprzednio była zatrudniona w firmie XYZ na stanowisku redaktora naczelnego bloga prowadzonego przez firmę. Po zawarciu umowy pracodawca poprosił ją o przygotowanie kilku tekstów. Po zapoznaniu się z nimi powziął wątpliwości co do informacji o umiejętnościach pani Agaty. Ta nadal konsekwentnie utrzymywała, że była redaktorem naczelnym w firmie XYZ, ale też nigdy nie była w niej zatrudniona, a przedstawione świadectwo pracy zostało sfałszowane. W takiej sytuacji pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie pracownicy uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne, albowiem weryfikacja jej umiejętności nastąpiła już po zatrudnieniu. W związku zaś z dalszym utrzymywaniem przez pracownicę wyszereż, że posiada kwestionowane wykształcenie, zachodzą przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Ale także w przypadkach, gdy nie jest uzasadniona dyscyplinarne, pracodawca nie musi ponosić odpowiedzialności dokonania błędnego wyboru w wyniku wprowadzenia w błąd przez kandydata do pracy. Umowę może rozwiązać za wypowiedzeniem, a umowy na okres próbnny nie musi przedłużać – jeżeli doświadczenie i wiedza kandydata zostały zweryfikowane w trakcie wykonywanych obowiązków albo w inny sposób. /o