

DOI: 10.31648/kpp.7994

Sandra Omieczynska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0002-9832-602X

sandra.omieczynska@student.uwm.edu.pl

Rafał Pietraszuk

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0001-9797-8782

rafal.pietraszuk@student.uwm.edu.pl

Absencja pracownicza jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych

Wprowadzenie

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika jest najbardziej dolegliwym dla niego w skutkach rozwiązaniem stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie może odbyć się tylko w przypadkach przewidzianych przez prawo pracy. Przypadki te reguluje art. 52 § 1 Kodeksu pracy¹. Tenże przepis przyznaje pracodawcy uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę w trzech sytuacjach, mianowicie:

- 1) zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 2) popełnienie 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) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

¹Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.), dalej jako k.p.

Katalog ten ma charakter zamknięty, co oznacza, że nie jest dopuszczalne jego rozszerzenie, ani przez jedną ze stron danego stosunku pracy, ani w drodze porozumienia zbiorowego czy też indywidualnego². Z literalnego brzmienia omawianego przepisu wynika, że naruszenie uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych, mieć postać naruszenia ciężkiego i symultanicznie musi być przez pracownika zawinione. Przyczyny unormowane w art. 52 § 1 k.p. są autonomiczne względem siebie, jednakże istnieje możliwość zaistnienia ich zbiegu. W takiej sytuacji pracodawca, rozwiązując stosunek pracy, może powołać się na jedną lub kilka przyczyn³. Z kolei brak chociażby jednej z przesłanek czyni rozwiązanie umowy o pracę nieuzasadnionym. Warto dodać, że rozwiązanie umowy o pracę stanowi ostateczność, dlatego też powinno być ono stosowane incydentalnie oraz z rozważą.

Ustawodawca przewiduje też inne warunki, od spełnienia których uzależniona jest prawidłowość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Pierwszym z nich jest wymóg zachowania miesięcznego okresu między uzyskaniem wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy a skutecznym złożeniem oświadczenia woli w przedmiocie jej rozwiązania (art. 52 § 2 k.p.). Drugim warunkiem jest uprzednie zasięgnięcie opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 52 § 3 k.p.).

Niniejszy artykuł koncentruje się na ukazaniu problematyki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Skorzystanie z tego trybu musi być usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami w zakresie zarówno winy pracownika, jak i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Punktem wyjścia do rozważań jest przedstawienie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy jako tej przesłanki, która uzasadnia skorzystanie z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Pojęcie podstawowych obowiązków pracowniczych

Zgodnie z ustawowym podziałem obowiązków, który opiera się na kryterium podmiotowym, dzielą się one na obowiązki pracodawcy i pracownika. W literaturze przedmiotu funkcjonuje również podział na obowiązki podstawowe oraz takie, którym należy odmówić takiego charakteru⁴. Obowiązki podstawowe to te, których naruszenie w sposób ciężki uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie niezwłocznym. Samo pojęcie podstawowych obowiązków pracowniczych może nastroczać pewnych problemów, ponieważ Kodeks pracy tylko raz posługuje się nim w sposób pozwalający wprost odczytać, jakie obowiązki określa się mianem „podstawowych”. Czyni

²A. Piszczyk, K. Stefański, Z. Góral, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 2017, s. 24.

³Ibidem.

⁴Inne kryteria klasyfikacji wspomnianych obowiązków pracowniczych opisuje A. Zwolińska, *Wybrane kryteria klasyfikacji obowiązków pracowniczych*, [w:] W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, seria: System Prawa Pracy, t. III, Warszawa 2021, s. 400 i nast.

to w art. 211 k.p., w odniesieniu do obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy⁵. Obowiązki tam wyszczególnione mają charakter podstawowy, ale są obowiązkami przykładowymi, gdyż przepis posługuje się zwrotem „w szczególności”, co wskazuje na istnienie przepisów *lex specialis* regulujących omawiane zagadnienie.

Art. 211 k.p. jest, co prawda, jedynym przepisem, który – wyliczając obowiązki pracownicze – określa je *expressis verbis* „podstawowymi”, nie jest on jednak jedynym przepisem, w oparciu o który należy dokonywać prawnej rekonstrukcji pojęcia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo ich źródłem są nie tylko konkretne normy prawne, bowiem w wielu przypadkach obowiązki te wynikają wprost z istoty konkretnego stosunku pracy⁶. Należy też zgodzić się z Piotrem Wężem, który stwierdza, że źródłem podstawowych obowiązków pracowniczych mogą być również pozakodeksowe akty prawa powszechnego, akty prawa wewnątrzzakładowego oraz umowa o pracę⁷.

Obowiązki pracownika składają się na treść stosunku pracy⁸. W doktrynie wskazuje się, że głównym obowiązkiem pracownika, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę⁹.

Sąd Najwyższy podkreślił doniosłość art. 100 k.p. w zakresie definiowania omawianego pojęcia. W ocenie orzekającego gremium „w określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątplenia istotne znaczenie ma też art. 100 k.p. Formuluje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości”¹⁰.

W art. 100 § 1 k.p. sformułowano ogólną zasadę, według której pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie. W doktrynie wskazuje się, że pracownik wywiąże się z obowiązku starannego i sumiennego wykonywania pracy, jeżeli „(...) wykonuje swoje czynności zgodnie z określoną wiedzą, przejawiając przy tym inicjatywę, w celu uzyskania jak najlepszych wyników”¹¹. Jednocześnie należy podkreślić stanowisko Sądu Najwyższego, który stwierdził, że niewykonywanie pracy sumiennie i starannie nie jest tożsame z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych¹².

⁵ Por. art. 211 k.p.

⁶ J. Brol, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 192.

⁷ P. Wąż, *Komentarz do art. 52*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. trzydzieste drugie, 2021, Legalis.

⁸ K. Majchrzak, *Zakres najważniejszych obowiązków pracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, „Prawo Kanoniczne” 2015, nr 1, s. 151.

⁹ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 159.

¹⁰ Wyrok SN z 21 marca 2019 r., sygn. akt II PK 315/17, Lex nr 2592795.

¹¹ Ł. Prasolek, *Komentarz do art. 100*, [w:] K. Walczak (red.), op. cit.

¹² Wyrok SN z 17 maja 2013 r., sygn. akt II PK 263/12, Lex nr 1555476.

Pomocne w rekonstrukcji pojęcia podstawowych obowiązków pracowniczych są postanowienia art. 100 § 2 k.p.¹³ Zawarte tam normy prawne stanowią uszczegółowienie ogólnej zasady sumiennego i starannego działania. Ustawodawca sformułował katalog podstawowych obowiązków pracownika. Użyte w przepisie określenie „w szczególności” wskazuje na otwarty charakter wspomnianego katalogu. Na pracowniku ciążyą tzw. obowiązki porządkowe, na które składają się następujące powinności:

- 1) przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, regulaminu i porządku,
- 2) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy,
- 3) przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- 4) przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego¹⁴.

Osobne miejsce w katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych zajmują: obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę¹⁵. Jako szczególnie istotny – z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu – jawi się obowiązek przestrzegania ustalonego czasu pracy, który wyraża miarę ilościową pracy¹⁶. Treścią tego obowiązku jest punktualne stawienie się do pracy oraz stosowanie się do obowiązującego w zakładzie rozkładu czasu pracy. Obowiązki te dotyczą wszystkich pracowników, niezależnie od sposobu nawiązania stosunku pracy lub zajmowanego stanowiska¹⁷. Co więcej, fakt zajmowania kierowniczego stanowiska przesądza o tym, że na danym pracowniku ciąży większa odpowiedzialność, a w związku z tym również większe obowiązki¹⁸.

Omówione obowiązki pracownika nie wyczerpują katalogu obowiązków wynikających z nawiązanego stosunku pracy. Wskazano tylko najważniejsze powinności pracownika związane ze świadczeniem pracy, choć zarazem ujęto tutaj większość najbardziej typowych obowiązków pracowniczych, które w judykaturze i doktrynie są uznawane za podstawowe. Ponadto nie sposób nie zgodzić się z poglądem, że enumeratywne wyliczenie praw i obowiązków stron stosunku pracy – z uwagi na dynamikę zmian w otaczającym świecie – mogłoby przynieść więcej szkód niż pożytku¹⁹. Co więcej, Arkadiusz Sobczyk wskazuje, że definiowanie obowiązków pracowniczych jako

¹³W doktrynie wypracowany został pogląd, według którego wymieniony w art. 100 k.p. katalog obowiązków pracowniczych jest katalogiem ogółu obowiązków, a nie obowiązków podstawowych, por. D. Dörre-Nowak, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 223.

¹⁴Zob. L. Florek, op. cit., s. 160-161.

¹⁵Z obowiązkiem zachowania w tajemnicy informacji dotyczących pracodawcy koresponduje szczególnie obowiązek pracownika przestrzegania zakazu konkurencji. Zob. J. Unterschütz, *Prawo pracy. Zarys instytucji*, Gdynia 2011, s. 142.

¹⁶Ibidem.

¹⁷Por. K. Ziółkowska, *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021, s. 61 oraz przytoczona tam literatura.

¹⁸Por. pkt V uchwały SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85 oraz wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163.

¹⁹K. Ziółkowska, op. cit., s. 64.

podstawowych, w kontekście uprawnienia pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, bywa często relatywne. Nadanie danym obowiązkom przymiotu podstawowych zależy wówczas od kryteriów podlegających ocenie, takich jak np. charakter przedmiotu świadczenia, okoliczności świadczenia pracy, reakcja pracodawcy na zachowanie pracownicze, powszechnie obowiązujące zasady współżycia społecznego czy powszechne zasady ostrożności działania²⁰.

Mając jednak na względzie szereg wymienionych powyżej obowiązków pracowniczych, należy dojść do konstatacji, że na pracowniku spoczywa generalny obowiązek pozostawania do dyspozycji pracodawcy w godzinach i w miejscu pracy. W tym świetle niestawienie się pracownika w miejscu pracy bez usprawiedliwienia może zostać zakwalifikowane jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie pracy.

Pojęcie ciężkiego naruszenia

Jak już wspomniano, rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest dopuszczalne, o ile pracownik ten naruszył swoje podstawowe obowiązki. Jednakże samo naruszenie jednego z tych obowiązków nie jest wystarczające, bowiem art. 52 § 1 k.p. *expressis verbis* stanowi, że musi to być „ciężkie naruszenie” obowiązków. W orzecznictwie wskazuje się, że ten rodzaj regulacji posługującej się dość nieostrym pojęciem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych „(...) służy podkreśleniu elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych”²¹.

Pierwotnie, tj. przed nowelizacją, technika legislacyjna, którą posłużył się ustawodawca w art. 52 § 1 k.p., znacząco odbiegała od obecnej. Ustawodawca skorzystał wówczas z metody egzemplifikacji, formułując w ten sposób katalog przykładowych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych kwalifikowanych jako ciężkie²². Prawodawca uznawał wprost za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych m.in.: zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub świadczeń socjalnych²³. Jak wskazuje Edyta Bogdańska, intencją ustawodawcy nie było dokonanie zmian w pojmowaniu tego pojęcia, lecz raczej to, by nie ograniczać jego znaczenia do podanych przykładów, co zdarzało się bowiem w praktyce²⁴. W doktrynie prawa pracy podkreślano wówczas, że przykładowe wyliczenie

²⁰ A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 24–25.

²¹ Postanowienie SN z 15 stycznia 2019 r., sygn. akt II PK 328/17, Lex nr 2605556.

²² A. Piszczek, K. Stefański, Z. Góral, op. cit., s. 25.

²³ E. Bogdańska, *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Rocznik Towarzystwa Naukowego Płockiego” 2017, nr 9, s. 625.

²⁴ *Ibidem*, s. 626.

przypadków dawało wyraz błędnemu przekonaniu, iż najgroźniejsze naruszenia dotyczą formalnej dyscypliny pracy, nie doceniano przy tym uchybień w zakresie jakości czy wydajności pracy²⁵.

Ustawodawca celowo więc posłużył się tak lapidarnym sformułowaniem, aby ciężar ustalenia tego, które z naruszeń podstawowych obowiązków ma charakter ciężki, spoczywał na podmiotach mających w tym interes prawny, czyli pracodawcach i pracownikach, pod kontrolą sądów pracy. W kontekście wspomnianej kontroli sądów pracy warto podkreślić, że sądy te nie są związane oceną pracodawcy co do prawnej kwalifikacji danego zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.²⁶ Z tego względu konkretyzacji pojęcia ciężkiego naruszenia należy upatrywać raczej w judykaturze i doktrynie prawa pracy niż w przepisach prawa. Sąd Najwyższy dodatkowo stwierdza, że każdy przypadek należy rozważyć *ad casum*, ponieważ stwierdzenie zaistnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w jednej sprawie wcale nie musi determinować takiej kwalifikacji w podobnej sprawie. Na ostateczny werdykt co do prawnej kwalifikacji danego naruszenia jako ciężkiego „(...) wpływ ma wiele zróżnicowanych czynników (niektóre z nich podlegają stopniowaniu), co ostatecznie zmusza do uznania, że ocena rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter zindywidualizowany”²⁷. Jeżeli chodzi o wspomniane, podlegające stopniowaniu (ocenie) „różnicowanie elementy”, orzecznictwo jest zgodne co do tego, że pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” składa się z trzech elementów, są to: bezprawność zachowania (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo)²⁸.

Istotne jest, aby przy ocenie winy pracownika uwzględnić zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy²⁹, przy czym interesu pracodawcy nie można sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników dobrego imienia pracodawcy³⁰. Warto dodać, że pojęcie „interes pracodawcy” ma charakter zwrotu niedookreślonego; rozumienie tego, czym jest, kształtuje się odmiennie w zależności od konkretnych okoliczności faktycznych³¹. Innymi słowy, to, czy konkretny czyn pracownika zagroził, czy naruszył interesom pracodawcy, powinno być przedmiotem badania *in concreto*.

²⁵ A. Piszczek, K. Stefański, Z. Góral, op. cit., s. 25.

²⁶ Wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 223/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 857.

²⁷ Wyrok SN z 16 marca 2017 r., sygn. akt II PK 14/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 45.

²⁸ Por. ibidem, a także wyrok SN z 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746; wyrok SN z 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/2011, Lex nr 3126801.

²⁹ Wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 188/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 818.

³⁰ Wyrok SN z 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15, Lex nr 2174066.

³¹ Szerzej pojęcie „interes pracodawcy” w kontekście ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych omawia M. Sudoł, *Kilka uwag o naruszeniu interesu pracodawcy na tle przestanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 15 i nast.

Notabene pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. Ujemne konsekwencje wynikają z niewłaściwego doboru zatrudnianych pracowników, z powodu popełnianych błędów oraz niezaradności pracowników, a także nienależytego przygotowania do pracy. Niemniej występuje również ryzyko ekonomiczne, techniczne oraz socjalne³².

Nieobecność w pracy jako przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w orzecznictwie Sądu Najwyższego

Na treść obowiązku zawartego w art. 100 § 2 pkt 1 k.p., dotyczącego przestrzegania czasu pracy, składa się stawiennictwo do pracy we właściwym czasie oraz przestrzeganie ustalonego rozkładu. Odnosząc się do tego obowiązku, należy przytoczyć legalną definicję czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. przez czas pracy rozumie się „czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”. Kontynuując rozważania, właściwy czas nie odnosi się tylko i wyłącznie do oznaczonej w rozkładzie godziny. Właściwy jest taki czas, który umożliwi podjęcie i efektywne wykonywanie danej pracy, co znajduje swoje odzwierciedlenie w obowiązku pracowniczej staranności³³.

W sytuacji zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawiennictwo w pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym czasie nieobecności³⁴. Należy tutaj zaznaczyć rygorystyczny charakter wskazanego zawiadomienia, bowiem w orzecznictwie przyjęto, że nieusprawiedliwiona nieobecność w zakładzie pracy może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych³⁵. W konsekwencji pracownik może zostać pociągnięty do odpowiedzialności na podstawie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. Niniejsze regulacje charakteryzują się ograniczeniem swobody osobistej pracownika, która wynika z konieczności wykonania obowiązków podyktowanych treścią stosunku pracy³⁶.

Na początku rozważań należy zdefiniować pojęcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Termin ten należy rozumieć jako niemożność świadczenia pracy na skutek wystąpienia okoliczności wskazanych *ex lege*. Co do zasady są to nieobecności nieplanowane, wynikające z niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności wykonania innych niezbędnych zadań, które zasługują na uwzględnienie. Można do nich zaliczyć m.in. obowiązki rodzinne, socjalne, a także obowiązek stawiennictwa przed wymiarem sprawiedliwości³⁷.

³² Wyrok SN z 23 stycznia 2020 r., sygn. akt II PK 228/18, Lex nr 3122221.

³³ E. Bogdańska, op. cit., s. 622.

³⁴ Wyrok SN z 12 lipca 2017 r., sygn. akt III PK 115/16, Lex nr 2350661.

³⁵ Wyrok SN z 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt III BP 2/17, Lex nr 2549216.

³⁶ A. Zwolińska, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, [w:] W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), op. cit., s. 414.

³⁷ Wyrok SN z 14 marca 2017 r., sygn. akt III PK 84/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 44.

W praktyce pracodawca ponosi ryzyko związane z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem pracownika, wskutek czego następuje znaczna dezorganizacja pracy. Mimo naruszenia przez pracownika nałożonych na niego obowiązków, w judykaturze wypracowano pogląd, że nie każda nieusprawiedliwiona nieobecność stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia³⁸. Główną przesłanką umożliwiającą zwolnienie dyscyplinarne jest stwierdzenie zawinienia w stopniu znacznym. Zatem ocenie podlega nastawienie oraz indywidualna wola pracownika. Ponadto ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku występuje tylko i wyłącznie w przypadku umyślnego działania albo rażąco niedbalstwa po stronie pracownika. Ustawodawca, posługując się zwrotem rażącego niedbalstwa, odnosi się do nieumyślnego niezachowania minimalnych reguł prawidłowego zachowania się w danych okolicznościach³⁹. Co więcej, dokonywana ocena powinna uwzględniać całokształt okoliczności, ponieważ kontekst sytuacyjny pozwala dokonać dokładnej weryfikacji, czy doszło do przekroczenia progu minimalnej staranności⁴⁰. Należy również podkreślić, że nawet jednorazowa nieobecność może skutkować dezorganizacją w zakładzie pracy, a więc stanowi zagrożenie interesów pracodawcy, które powinny być chronione. Konkretyzując, nawet jednorazowe nieusprawiedliwione niestawiennictwo, wynikające z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁴¹.

Na uwagę zasługuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, które wskazuje na konieczność uprzedzenia o przyczynie i przewidywanym terminie planowanej nieobecności. Pracownik powinien uczynić to bezzwłocznie, nie później niż drugiego dnia nieobecności⁴².

Pracodawca podlega również ochronie przed samowolnym opuszczeniem miejsca pracy przez pracownika bez usprawiedliwienia. Orzecznictwo wypracowało pogląd, na podstawie którego potajemne oraz samowolne opuszczenie stanowiska stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczących czasu i porządku w danym zakładzie pracy⁴³. W takich okolicznościach pracodawca jest uprawniony do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności w trybie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. Nadto niniejsze uchybienie uzasadnia zastosowanie przez przełożonego kar porządkowych⁴⁴. Jeżeli jednak pracownik uzyska uprzednią zgodę pracodawcy, wówczas zachowanie

³⁸ Postanowienie SN z 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 141/18, Lex nr 2690385.

³⁹ Wyrok SN z 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt III BP 2/17, Lex nr 2549216.

⁴⁰ Postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 118/19, Lex nr 3080595.

⁴¹ Wyrok SN z 5 lipca 2017 r., sygn. akt II PK 202/16, Lex nr 2337349.

⁴² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632).

⁴³ Wyrok SN z 4 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 142/12, Lex nr 1619617.

⁴⁴ Wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 507/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 132.

pracownika nie wypełnia znamion bezprawności. Wykonywanie przez pracownika czynności niezwiązanych bezpośrednio z obowiązkami pracowniczymi za zgodą przełożonego nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków⁴⁵.

Na kanwie orzecznictwa rozpatrywana była sprawa dotycząca nieusprawiedliwionego zakończenia świadczenia pracy przed czasem ustalonym w umowie o pracę. Mianowicie: pracownik świadczący pracę uzależniał swoje godziny od obecności pacjentów, kończąc świadczenie pracy po lub przed upływem ustalonego rozkładu czasu pracy. Dokonując oceny wskazanych okoliczności, Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy w godzinach wyznaczonych treścią umowy o pracę, nie zaś do czasu ostatniego pacjenta. W przypadku świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik uprawniony jest do uzyskania dodatku zgodnie z art. 151¹ k.p. Z kolei nieusprawiedliwione zakończenie świadczenia pracy przed upływem czasu pracy stanowi przesłankę do zwolnienia dyscyplinarnego⁴⁶.

Wśród podstawowych obowiązków pracowniczych doniosły jest obowiązek wykonywania poleceń przełożonych. Do głównych poleceń zalicza się stawiennictwo pracownika w zakładzie pracy oraz świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w sposób ustalony w drodze umowy o pracę. Przesłanką uzasadniającą nieprzestrzeganie obowiązku wykonywania poleceń jest niezgodność polecenia z przepisami prawa, niezgodność z umową o pracę, naruszenie zasad współżycia społecznego, a także w sytuacji gdy polecenie nie ma związku z pracą. Wówczas pracownik nie jest związany poleceniami pracodawcy⁴⁷. Należy podkreślić bardzo dalekie podporządkowanie pracownika pracodawcy, ponieważ ma on obowiązek świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, zaś odmowa świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i opuszczenie stanowiska pracy stanowi przesłankę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 2 pkt 1 k.p.⁴⁸ Obowiązek ten nie ma jednak charakteru absolutnego. Bezprawne polecenie pracy, wydane wbrew zakazowi świadczenia pracy przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie, narusza nie tylko przepisy prawa, ale również zasady współżycia społecznego. Wówczas pracownik nie jest obowiązany stosować się do takiego polecenia. Odstępstwem od obowiązku wykonywania poleceń przełożonych są przepisy prawa pracy, które wykluczają lub w znacznym stopniu ograniczają możliwość świadczenia pracy w porze nocnej. Wskazany zakaz, zgodnie z art. 178 k.p., w sposób bezwzględny dotyczy pracownic w ciąży. Ponadto przepis ten zabrania zatrudniania ich w godzinach nadliczbowych, a także w systemie przerywanego czasu pracy. Przepisy prawa pracy objęły również omawianym zakazem pracowników młodocianych. Od możliwości świadczenia pracy w porze nocnej wykluczony jest również pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracownik niepełnosprawny, chyba że pracownik opiekujący się lub lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wyrażą zgodę na

⁴⁵ Wyrok SN z 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 702/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 519.

⁴⁶ Wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 742/99, OSNP 2002, nr 3, poz. 74.

⁴⁷ A. Piszczek, K. Stefański, Z. Góral, op. cit., s. 35.

⁴⁸ E. Szemplińska, *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 7-8, s. 71.

pracę we wskazanej porze⁴⁹. Wówczas nieobecność pracownika objętego zakazem uważa się za usprawiedliwioną. Z kolei pracodawca, który narusza wskazane uprawnienia pracownicze, zgodnie z art. 281 §1 pkt. 5 k.p. popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

W orzecznictwie wiele wątpliwości wniósł przepis art. 1672 k.p. dotyczący urlopu wypoczynkowego na żądanie. Zgodnie z nim pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu, w każdym roku kalendarzowym, który zgłasza żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Istotny jest fakt, że nie jest to urlop dodatkowy, a specjalny tryb udzielania części urlopu wypoczynkowego. Zasadniczą niejasnością dla judykatury była kwestia związania pracodawcy wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu oraz kwestia obowiązku pracodawcy co do jego udzielenia. Mając na względzie dobro zakładu pracy, Sąd Najwyższy stwierdził, że żądanie pracownika powinno zostać zgłoszone najpóźniej w pierwszym dniu urlopu, jednakże przed rozpoczęciem czasu pracy. Nadto w doktrynie podkreśla się, że pracodawca powinien być poinformowany jak najwcześniej w celu zapobieżenia dezorganizacji w zakładzie pracy⁵⁰. Wskazane uprawnienie jest bardzo korzystne z punktu widzenia pracownika, co odzwierciedla charakterystyczną dla prawa pracy funkcję ochronną pracownika jako strony słabszej w stosunku pracy. Na tle uprzywilejowanej pozycji pracownika równie ważną kwestią oceną jest ochrona interesów pracodawcy. Część przedstawicieli doktryny, prowadząc rozważania na temat charakteru prawnego omawianej instytucji, opowiedziało się za jego bezwzględny charakterem. Piotr Szybka, odnosząc się do istoty urlopu na żądanie, wskazał, że wniosek powinien być zawsze wiążący, a obowiązek udzielenia bezwzględny⁵¹. Pogląd ten nie zyskał uznania orzecznictwa. Sąd Najwyższy wyposażył pracodawcę w możliwość sprzeciwienia się wnioskowi pracownika w razie zaistnienia szczególnych okoliczności, wskutek których interes pracodawcy wymagałby obecności pracownika w pracy w okresie objętym żądaniem⁵².

Z wypracowanego przez judykaturę kierunku można wyprowadzić następujące wnioski: pracodawca nie jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika oraz posiada uprawnienie do odmowy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie, a niestawienie się pracownika, mimo sprzeciwu pracodawcy, stanowi podstawę do zwolnienia w trybie art. 52 § 2 pkt 1 k.p., co w praktyce uchybia istocie urlopu na żądanie⁵³. Należy zgodzić się z tezą, że wniosek uzasadniony zdarzeniami nadzwyczajnymi

⁴⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 573 z późn. zm.).

⁵⁰ P. Zadykiewicz, *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie*, „Pracownik i Pracodawca” 2017, nr 1, s. 54–55.

⁵¹ Ibidem, s. 56.

⁵² Wyrok SN z 7 listopada 2013 r., sygn. akt SNO 29/13, Lex nr 1459167.

⁵³ P. Zadykiewicz, op. cit., s. 59.

i niestanowiący nadużycia prawa powinien być bezwzględnie uwzględniony. Jednakże każde okoliczności należy poddać szerokiej ocenie, ponieważ ochronie podlegają nie tylko prawa pracownicze, ale również obowiązek dbania o dobro pracodawcy.

Podsumowanie

Z chwilą uzyskania zatrudnienia i nawiązania stosunku pracy pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Wówczas zaczyna spoczywać na jego barkach wiele podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednym z takich obowiązków jest przestrzeganie ustalonego czasu pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Przepisy prawa pracy obligują pracownika do usprawiedliwienia każdej nieobecności w pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest dopuszczalne, o ile pracownik ten naruszył swoje podstawowe obowiązki. Jednakże samo naruszenie jednego z tych obowiązków nie jest wystarczające, bowiem art. 52 § 1 k.p. *expressis verbis* stanowi, iż musi to być ciężkie naruszenie obowiązków. W razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa pracownika w zakładzie pracy zostaje naruszony nie tylko obowiązek przestrzegania ustalonego czasu i rozkładu pracy, ale także obowiązek dbałości o dobro pracodawcy poprzez nagłą dezorganizację pracy. Z tego powodu w judykaturze przyjmuje się, że nawet jednorazowe nieusprawiedliwione niestawiennictwo, wynikające z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest również potajemne oraz samowolne opuszczenie stanowiska pracy, jak również sytuacja, w której pracownik opuszcza stanowisko pracy w następstwie nieudzielenie mu urlopu na żądanie. Nieusprawiedliwiona absencja, charakteryzująca się winą umyślną bądź rażącym niedbalstwem, umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez uprzedniego wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ustawodawca, regulując niniejszą kwestię, miał na celu zarówno ochronę pracodawcy jako podmiotu ponoszącego ryzyko osobowe, jak również zapewnienie przestrzegania przez pracowników wszystkich ustanowionych *ex lege* obowiązków.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Bogdańska E., *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Rocznik Towarzystwa Naukowego Płockiego” 2017, nr 9.
Brol J., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980.

- Dörre-Nowak D., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2017.
- Majchrzak K., *Zakres najważniejszych obowiązków pracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, „Prawo Kanoniczne” 2015, nr 1.
- Piszczek A., Stefański K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 2017.
- Prasolek Ł., *Komentarz do art. 100*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. trzydzieste drugie, 2021, Legalis.
- Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010.
- Sudoł M., *Kilka uwag o naruszeniu interesu pracodawcy na tle przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3.
- Szemplińska E., *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 7–8.
- Unterschutz J., *Prawo pracy. Zarys instytucji*, Gdynia 2011.
- Wąż P., *Komentarz do art. 52*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. trzydzieste drugie, 2021, Legalis.
- Zadykowiec P., *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie*, „Pracownik i Pracodawca” 2017, nr 1.
- Ziółkowska K., *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021.
- Zwolińska A., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, [w:] W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, seria: System Prawa Pracy, t. III, Warszawa 2021.
- Zwolińska A., *Wybrane kryteria klasyfikacji obowiązków pracowniczych* [w:] W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, seria: System Prawa Pracy, t. III, Warszawa 2021.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 573 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632).

Orzecznictwo

- Postanowienie SN z 15 stycznia 2019 r., sygn. akt II PK 328/17, Lex nr 2605556.
- Postanowienie SN z 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 141/18, Lex nr 2690385.
- Postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 118/19, Lex nr 3080595.
- Uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164.

Wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163.
Wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 507/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 132.
Wyrok SN z 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746.
Wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 188/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 818.
Wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 223/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 857.
Wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 742/99, OSNP 2002, nr 3, poz. 74.
Wyrok SN z 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 702/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 519.
Wyrok SN z 4 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 142/12, Lex nr 1619617.
Wyrok SN z 17 maja 2013 r., sygn. akt II PK 263/12, Lex nr 1555476.
Wyrok SN z 7 listopada 2013 r., sygn. akt SNO 29/13, Lex nr 1393802.
Wyrok SN z 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15, Lex nr 2174066.
Wyrok SN z 14 marca 2017 r., sygn. akt III PK 84/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 44.
Wyrok SN z 16 marca 2017 r., sygn. akt II PK 14/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 45.
Wyrok SN z 5 lipca 2017 r., sygn. akt II PK 202/16, Lex nr 2337349.
Wyrok SN z 12 lipca 2017 r., sygn. akt III PK 115/16, Lex nr 2350661.
Wyrok SN z 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt III BP 2/17, Lex nr 2549216.
Wyrok SN z 21 marca 2019 r., sygn. akt II PK 315/17, Lex nr 2638595.
Wyrok SN z 23 stycznia 2020 r., sygn. akt II PK 228/18, Lex nr 3107045.

Work absenteeism as a serious breach of basic employee duties

Summary

The issue of the employee's absence from the workplace while he was obliged to perform work has been repeatedly considered in the light of basic employee duties, among which there is the obligation to observe the agreed time and schedule of work and the obligation to care for the welfare of the workplace. Judicature, considering the issues related to the employee's absence, developed the thesis according to which the unjustified absence, resulting from willful misconduct or gross negligence of the employee, constitutes a serious violation of basic employee obligations, which in turn may lead to the termination of the employment contract pursuant to art. 52 of the Labor Code. In addition, unjustified and arbitrary leaving the workplace despite the order to work overtime and the exercise of the right to leave on demand despite justified objection, in accordance with the developed line of jurisprudence, may also constitute the basis for terminating the employment contract without notice due to the employee's fault.

Keywords: employee, absenteeism, serious breach of employee duties, failure to appear, labour law