

Katarzyna Majchrzak

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego : część 1

Seminare. Poszukiwania naukowe 36/4, 157-168

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KATARZYNA MAJCHRZAK
Wydział Prawa Kanonicznego
UKSW, Warszawa

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO – CZĘŚĆ I

1. WSTĘP

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożonym jednostronnie oświadczeniem woli, powodującym natychmiastowe ustanie stosunku pracy. Oświadczenie woli każdej ze stron zmierzające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej i powinno zawierać wskazanie konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustawodawca w art. 52 § 1 kodeksu pracy (dalej: „k.p.”)¹ przewidział trzy sytuacje, w których pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia i rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jest to wyliczenie enumeratywne, a każda z przyczyn jest autonomiczna. Przyczynami tymi są: 1) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, 3) zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W niniejszym opracowaniu omówiona zostanie pierwsza z tych przesłanek, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Artykuł przedstawia jedynie przykładowe sytuacje umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. CIĘŻKIE NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Najbardziej typową podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę jest naruszenie obowiązków pracowniczych. Jednak przedmiotem naruszenia musi być obowiązek mający charakter podstawowy, a jednocześnie naruszenie musi być ciężkie. Ocena stopnia naruszenia obowiązku zależy od indywidual-

¹ Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.

nego przypadku. Należy mieć na uwadze całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie².

Przepis art. 100 § 1 k.p. konkretyzuje określone w art. 22 § 1 k.p. obowiązki pracownika stanowiące istotę stosunku pracy, czyli „wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem”. Zasadniczym obowiązkiem każdego pracownika jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych. Przy czym polecenia te muszą dotyczyć pracy i nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa. Niemniej jednak należy pamiętać, że katalog obowiązków z art. 100 k.p. nie jest zamknięty. Istnieją inne przepisy, które konkretyzują obowiązki pracownicze, w tym także regulacje regulaminowe czy wynikające wprost z umów o pracę³.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy działanie lub zaniechanie pracownika, polegające na naruszeniu obowiązków podstawowych, cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo⁴. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej na to się godzi, można mu wówczas przypisać winę umyślną. Natomiast przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie chociażby minimalnych (podstawowych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

O przypisaniu sprawcy winy w postaci rażącego niedbalstwa decyduje zachowanie sprawcy, które zdecydowanie odbiega od miernika wymaganej minimalnej staranności w określonej sytuacji⁵. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy⁶ wskazał, że ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Co do znaczenia stopnia zagrożenia

² Por. L. Florek, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 128. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie obejmuje zachowań w okresie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy. Jest to rozwiązanie zasadne, bowiem tylko pracownik może naruszyć obowiązki pracownicze. Por. Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 647/98, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2000)11, poz. 422.

³ Por. D. Dörre-Nowak, *Ustanie stosunku pracy*, w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 228.

⁴ O ciężkości naruszenia obowiązku decyduje stopień winy pracownika. W orzecznictwie przyjmuje się, że niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Por. Wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2000)20, poz. 746. Lekkie a powtarzające się przewinienia pracownika nie podlegają zsumowaniu. Nawet częste spóźnianie się do pracy może stanowić jedynie podstawę do poniesienia konsekwencji w zakresie odpowiedzialności porządkowej, ewentualnie do wypowiedzenia umowy o pracę, nie może natomiast co do zasady prowadzić do zwolnienia dyscyplinarnego. Por. W. Muszalski, *Umowa o pracę*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 126.

⁵ Por. Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11, LEX nr 1254679; Wyrok SN z dnia 27 października 2010 r. III PK 21/10, LEX nr 694249; Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r. I PRN 111/76, LEX nr 14351.

⁶ Por. Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 r. I PKN 188/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2000)22, poz. 818.

interesów pracodawcy działaniem pracownika, istnieje także odmienny pogląd, według którego nie ma to wpływu na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.⁷ Jednak wydaje się, że pogląd ten jest niewłaściwy, ponieważ o istnieniu winy i jej stopniu wnioskuje się na podstawie wszystkich okoliczności sprawy. Przykładowo: jeśli pracownik bezzasadnie odmawia wykonania polecenia służbowego, powinien mieć na uwadze, że takie postępowanie może skutkować rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wówczas szansą pracownika na zachowanie stanowiska pracy będzie wykazanie, że miał on podstawy przypuszczać, że polecenie służbowe, które otrzymał od pracodawcy, było niezgodne z prawem. W takim przypadku nie można mu będzie postawić zarzutu znacznego stopnia winy, a zatem nie będzie można skorzystać z trybu przewidzianego w art. 52 § 1 k.p.

Stwierdzenie ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w każdym przypadku wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Przede wszystkim ocena ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy⁸.

Warto wspomnieć, że ustawa nowelizująca kodeks pracy z dnia 2 lutego 1996 r. zmieniła przepis art. 52 i wykreśliła przykładowe wyliczenie przypadków, w których można mówić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Było to zasadne z uwagi na odejście od traktowania formalnej dyscypliny pracy jako szczegółowego obowiązku pracowniczego. W warunkach gospodarki rynkowej należy przede wszystkim zwracać uwagę na jakość i wydajność pracy⁹. Dlatego w obowiązującym stanie prawnym zachowania pracowników godzące zwłaszcza w jakość świadczonej pracy mogą stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przesłanka ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Analiza tego kazuistycznego orzecznictwa wskazuje jednoznacznie, aby każdy przypadek rozważać indywidualnie, w oparciu o okoliczności faktyczne.

2.1. Naruszenie dyscypliny pracy

Pracownik zobowiązany jest stawiać się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania w sposób należyty, tj. starannie i sumiennie, aby praca została wykonana rzetelnie i efektywnie. Dyscyplina pracy to podporządkowanie pracownika i spełnianie obowiązków pracowniczych, które kształtują efektywny przebieg procesu pracy. Dyscyplina pracy obejmuje zwłaszcza stawianie się do pracy i przebywanie w określonym miejscu i czasie w odpowiedniej formie fizycznej i psy-

⁷ Por. Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r. I PKN 187/99, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2000)22, poz. 813.

⁸ Ocena zagrożenia interesów pracodawcy nie może ograniczać się jedynie do sprawdzenia, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy. Por. Wyrok SN z dnia 15 lipca 2011 r. I PK 12/11, LEX nr 1001273; Por. także: M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 433.

⁹ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2013, s. 355.

chicznej do wykonywania pracy, jak również wykonywanie poleceń przełożonych dotyczących pracy. Naruszenie dyscypliny pracy przeczy realizacji obowiązku pracowniczego pozostawania w gotowości do wykonywania pracy.

2.1.1. Nietrzeźwość pracownika

Niewątpliwie jedną z ważniejszych i częstych przyczyn naruszenia dyscypliny pracy jest nietrzeźwość pracownika. Zarówno przyjscie do pracy w stanie nietrzeźwym, jak również spożywanie alkoholu w czasie pracy stanowi naruszenie dyscypliny pracy¹⁰. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest sumienne i staranne wykonywanie swoich obowiązków. Pracownik powinien być w pełnej gotowości do wykonywania należycie pracy. Czy pracownik w stanie nietrzeźwym lub po spożyciu alkoholu jest w stanie gotowości do pracy? Czy wówczas można przyjąć, że działa starannie i sumienne? Odpowiedzi na te pytania nie powinny sprawiać trudności. Nawet jednorazowa nietrzeźwość pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych¹¹.

Pewnego rodzaju wątpliwość, jaka może pojawić się w związku z nietrzeźwym pracownikiem, to sytuacja, gdy pracownik przychodził do pracy w stanie nietrzeźwym wielokrotnie, a pracodawca wiedział o tym i tolerował takie zachowanie. Czy wówczas pracodawca będzie mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też takie zachowanie będzie uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego? Otóż Sąd Najwyższy przyjmuje, że nie można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości, nawet wówczas gdy pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy¹².

Czy naruszeniem dyscypliny będzie każde pojawienie się w pracy w stanie nietrzeźwym? Czy może naruszenie dyscypliny będzie tylko wówczas, gdy nietrzeźwy pracownik zacznie wykonywać swoje obowiązki? A co w sytuacji, gdy pracownik przybędzie tylko celem uzyskania urlopu? W orzecznictwie przyjmuje się, że już samo przybycie do zakładu pracy w stanie nietrzeźwym, na-

¹⁰ Por. Wyrok SN z dnia 20 listopada 1996 r. I PKN 14/96, LEX nr 29201; Wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1999 r. I PKN 241/99, LEX nr 44350; Wyrok SN z 18 stycznia 1996 r. I PRN 103/95, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (1996)15, poz. 210; Wyrok SN z 27 lutego 1997 r. I PKN 23/97, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (1997)21, poz. 419.

¹¹ Naruszeniem obowiązków pracowniczych będzie także spożycie środków odurzających lub substancji psychotropowych. Pracownik będący pod wpływem takich środków również dopuszcza się naruszenia dyscypliny pracy i nie jest w stanie należycie i sumiennie wypełniać swoich obowiązków pracowniczych. Por. W. Muszalski, *Umowa o pracę*, s. 127.

¹² Por. Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 596/99, LEX nr 49133; Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1977 r. I PRN 101/77, Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych (1978)5, poz. 101.

wet w celu uzyskania urlopu, jest stawieniem się do pracy w takim stanie¹³. Pracownik bowiem nie ma pewności, że urlop zostanie mu udzielony (ostateczna decyzja należy do pracodawcy), zatem de facto pracownik stawia się do pracy w stanie nietrzeźwym. Gdyby pracodawca nie udzielił mu, urlopu wówczas pracownik byłby zobowiązany podjąć pracę.

Reasumując, stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Podstawą prawną będzie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i nie może być skutecznie podważane powoływaniem się na zasady współżycia społecznego¹⁴.

Niemniej jednak, należy także wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym przyjęto, że stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych¹⁵. Bowiem w takiej sytuacji pracownikowi z powodu choroby nie można przypisać znacznego stopnia winy, tj. w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Przy omawianej przesłance ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym warto także zwrócić uwagę na pogląd Sądu Najwyższego, że nawet użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza możliwości postawienia pracownikowi zarzutu stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał z możliwości weryfikacji wyniku badania¹⁶. W praktyce oznacza to, że pracownik, który zostanie odsunięty od dalszego wykonywania pracy z powodu zastrzeżeń pracodawcy co do stanu jego trzeźwości (uzasadnionych dodatkowymi okolicznościami, takimi jak: wyczuwalna woń alkoholu, specyficzny sposób zachowania i poruszania się) po uzyskaniu, przy pomocy zakładowego nieatestowanego testera, pozytywnego wyniku badania stanu po użyciu alkoholu powinien wykonać niezwłocznie badania tego stanu atestowanym urządzeniem z uwagi na potrzebę dbałości o swoje interesy pracownicze. W przeciwnym razie, w takich sytuacjach, po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bardzo trudno będzie pracownikowi wrócić na zajmowane stanowisko pracy, bowiem sądy podzielają wyżej prezentowany pogląd Sądu Najwyższego i wszelkie próby podważenia wyników badania nieatestowanym testem są spóźnione i nie dają oczekiwanego – pozytywnego dla pracownika skutku.

¹³ Por. Wyrok SN z dnia 18 listopada 2003 r. I PK 5/03, LEX nr 599521.

¹⁴ Por. Wyrok SN z dnia 20 listopada 1996 r. I PKN 14/96, LEX nr 29201.

¹⁵ Por. Wyrok SN z dnia 10 października 2000 r. I PKN 76/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (2002)10, poz. 237. Por. także: Wyrok SN z dnia z dnia 7 lutego 2008 r. II PK 162/07, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2009)7-8, poz. 98; LEX nr 448151. Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

¹⁶ Por. Wyrok SN z dnia 22 września 2004 r. I PK 576/03, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2005)7, poz. 91. Por. także: Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2000 r. I PKN 589/99, LEX nr 48773.

2.1.2. Niewykonanie polecenia służbowego

Naruszeniem dyscypliny pracy jest także niewykonywanie poleceń służbowych. Nawijając stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że: „Niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Pracownik, który nie wykonuje bez uzasadnionej przyczyny poleceń przełożonego, nie może powoływać się na to, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”¹⁷. Rozstrzygnięcie zapadło w sprawie kierowcy, który pewnego dnia został oddelegowany do pracy zastępczej (tj. do noszenia worków ze śrutą o wadze ok. 60 kg). Kierowca odmówił wykonania zleconych mu czynności i twierdził, że nie powinien on być kierowany do prac przeładunkowych i porządkowych. Warto dodać, że praca była pilna, bowiem magazyny były przeładowane i konieczne było przygotowanie ich do przyjęcia nowych towarów. Kierowcy udzielono upomnienia, ale nie podjął on mimo to zleconych mu czynności. Dlatego ostatecznie wypowiedziano mu umowę o pracę. Bez wątpienia zachowanie kierowcy było naganne. Nie został on przecież skierowany do innej pracy na stałe, lecz tylko na jeden dzień, kiedy okazało się, że nie ma dla niego pracy bardziej odpowiedniej z racji wykonywanego zawodu kierowcy. Nie mógł on także skutecznie zasłaniać się tym, że zlecona praca przekraczała jego siły, skoro nawet jej nie rozpoczął. Tego rodzaju postępowanie nie da się pogodzić z wymaganiami dyscypliny pracy. Zawsze jednak, trzeba pamiętać, że pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono zasadnicze warunki tj.: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy jak również z umową o pracę¹⁸.

2.2. Naruszenie interesu pracodawcy

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może także zachodzić z przyczyny naruszenia interesu pracodawcy. Jednak naruszenie to powinno się charakteryzować stopniem ciężkości w postaci rażącej niedbałości lub winy umyślnej. Przy czym, o stopniu i rodzaju winy nie decyduje jedynie wysokość poniesionej przez pracodawcę szkody¹⁹. Jakie zachowania pracownika

¹⁷ Wyrok SN z dnia 13 czerwca 1973 r. I PR 160/73, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna (1974)4, poz. 75.

¹⁸ Polecenie pracownikowi stawienia się u przełożonego dotyczy pracy w rozumieniu art. 100 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy pracownik został powiadomiony, że po stawieniu się dojdzie do podjęcia czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy. Niewykonanie tego polecenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (Por. Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2012 r. I PK 204/12, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2013)23-24, poz. 272).

¹⁹ Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt

będą stanowiły naruszenie interesu pracodawcy? Czy zależy to od oceny samego pracodawcy, czy może są przesłanki natury obiektywnej, które pozwolą ocenić te przyczyny i wskazać, czy w konkretnym przypadku należy stwierdzić, że interes pracodawcy został naruszony w sposób istotny?

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celu udziału w grach towarzyskich, narażające pracodawcę na znaczną szkodę, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych²⁰. Takie zachowanie pracownika bez wątpienia godziło w ważny interes pracodawcy.

Pracownik w godzinach pracy powinien wykonywać pracę na rzecz swojego pracodawcy. Dlatego każde zachowanie odmienne, tj. takie które wskazuje, że pracownik w godzinach pracy służbowej pracuje na rzecz innego podmiotu, może stanowić naruszenie interesu pracodawcy. Pracodawca, który zatrudnia pracownika, spodziewa się pełnej dyspozycyjności pracownika, jego oddania i pracy wykonywanej wyłącznie na jego rzecz. Pracownik pracujący u pracodawcy A nie powinien w tych samych godzinach (a zwłaszcza korzystając z urządzeń pracodawcy A) pracować na rzecz pracodawcy B, gdyż dochodzi w tej sytuacji do naruszenia ważnego interesu pracodawcy A. Przykładowo, świadczenie prywatnie pomocy prawnej przez radcę prawnego zatrudnionego na etacie u pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i interesu pracodawcy²¹.

Oczywiście każde zachowanie pracownika należy rozpatrywać indywidualnie w odniesieniu do konkretnej sytuacji. Ten sam czyn w określonych przypadkach będzie oceniany jako taki, który w istotny sposób narusza interes pracodawcy, a w innych przypadkach czyn ten nie będzie mógł zostać tak oceniony²². Inaczej powinna być oceniona jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy urzędnika w urzędzie gminy, a inaczej lekarza, który nie przyszedł do pracy do szpitala.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że usiłowanie kradzieży lub przywłaszczenia mienia należącego do pracodawcy mające znamiona wykroczenia, a nie przestępstwa, może być zakwalifikowane jedynie w kategoriach art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), nie zaś w kategoriach art. 52 § 1 pkt 2 k.p., nawet wówczas, gdy wykroczenie jest oczywiste²³. Do obowiązków pracowniczych należy w szczególności dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Usiłowanie kradzieży mienia stanowiącego własność zakładu pracy jest zaprzeczeniem tego

I k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (Wyrok SN z dnia 24 lutego 2012 r. II PK 143/11, LEX nr 1217883). Por. także Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r. II PK 13/11, LEX nr 952560.

²⁰ Por. Wyrok SN z dnia 15 maja 1997 r. I PKN 93/97, LEX nr 31727.

²¹ Por. Wyrok SN z dnia 8 maja 1997 r. I PKN 129/97, LEX nr 31673.

²² Por. W. Muszalski, *Umowa o pracę*, s. 126.

²³ Por. Wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. I PKN 28/00, LEX nr 47170.

obowiązku. Dlatego w takim przypadku również może dojść do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy czy też przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy, ale także i w innym czasie, gdy ma styczność z zakładem pracy, bądź jego zachowania pozostają w sferze łączącego go z pracodawcą pracowniczego stosunku prawnego. Dlatego też, znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo że miało miejsce poza godzinami pracy²⁴.

Ponadto zachowanie pracownika, który ubliża współpracownikom może również być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Zachowanie takie bowiem koliduje z zasadami współżycia społecznego, a nawet z sumiennym i starannym wykonywaniem pracy²⁵.

2.3. Zakłócenie porządku w miejscu pracy

Pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych. Zatem zachowanie pracownika, który zakłóca porządek w miejscu pracy, jest sprzeczne z podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Dodatkowo, ustawodawca w art. 100 § 2 pkt 2 k.p. wskazał wyraźnie na powinność pracownika w przestrzeganiu regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku. Pracownik dbający o dobro zakładu pracy i wykonujący pracę starannie i sumiennie powinien przestrzegać ustalonego porządku pracy. Zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi kierowane do pracodawcy, jak również kwestionowanie jego kompetencji, może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika²⁶.

Przyczyną zastosowania tej procedury będzie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Według Sądu Najwyższego, zasadniczo, warunkiem przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest rażąco niewłaściwe zachowanie polegające na zakłóceniu porządku i spokoju w miejscu pracy. Jednakże zawiniony czyn pracownika musi stanowić istotne zagrożenie interesom pracodawcy. Dlatego zakłócanie spokoju na terenie zakładu pracy, jeśli ma miejsce poza godzinami pracy i nie wpływa na wykonywanie obowiązków służbowych, nie powinno prowadzić do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.²⁷.

²⁴ Por. Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r. I PK 145/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2005)16, poz. 243.

²⁵ Por. Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r. I PK 290/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2006)9-10, poz. 149.

²⁶ Por. Wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r. I PKN 202/97, LEX nr 32171.

²⁷ Por. Wyrok SN z dnia 24 maja 2001 r. I PKN 400/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba

2.4. Przemoc fizyczna

W zakładzie pracy powinny panować koleżeńskie stosunki pracy między współpracownikami. Każde uchybienie tej regule może prowadzić do naruszenia obowiązków pracowniczych. Używanie przemocy fizycznej wobec współpracowników, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy i następujące w trakcie sprzeczki dotyczącej wykonywania obowiązków, stanowi przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Używanie przemocy fizycznej zdecydowanie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego²⁸. Tym samym, pobicie pracownika w czasie pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę ze sprawcą czynu (również pracownikiem) bez wypowiedzenia z jego winy²⁹.

2.5. Nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Kolejnym rodzajem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych są nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jakie zachowanie pracownika przebywającego w domu na zwolnieniu lekarskim będzie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych? W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie istnieje proste rozwiązanie ani katalog zachowań niweczących cel zwolnienia. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wyklucza możliwość automatycznego przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w razie świadczenia pracy (na rzecz innego pracodawcy lub w ramach własnej działalności gospodarczej) w czasie trwania zwolnienia lekarskiego z tytułu choroby. Sąd Najwyższy uznaje, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi³⁰.

Zatem wykonywanie pracy czy prowadzenie innej działalności w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jedynie wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cel zwolnienia lekarskiego. Bowiem celem takiego zwolnienia jest przede wszystkim jak najszybszy powrót do zdrowia. Dlatego, jeżeli pracownik swoim zachowaniem niweczy cel zwolnienia, tym samym naraża interes pracodawcy, bowiem pracownik nie jest w pełnej gotowości do świadczenia pracy. Pracodawcy zależy głównie na możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika³¹. Zwolnienie powinien on zatem wykorzystać

Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2003)6, poz. 144.

²⁸ Por. Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1987 r. I PRN 27/87, LEX nr 686405.

²⁹ Por. Wyrok SN z dnia 13 lutego 1997 r. I PKN 73/96, LEX nr 30555.

³⁰ Por. Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r. I PKN 486/97, LEX nr 34283; Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2009, s. 172.

³¹ Por. Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r. I PK 208/02, LEX nr 81892.

wać w taki sposób, aby jak najszybciej wrócić do pełnej gotowości do wykonywania pracy. Przy czym, ważne jest także, jakie jest zalecenie lekarskie³². Lekarz może wystawić zaświadczenie, w którym określi, czy pacjent w trakcie zwolnienia lekarskiego musi bezwzględnie leżeć w łóżku. Może się także zdarzyć, że lekarz zaleci, aby po przebytej kuracji antybiotykowej nastąpiła kilkudniowa rekonwalescencja, w trakcie której wskazane będzie przebywanie na świeżym powietrzu. W takim przypadku, pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim może np. pracować w ogródku warzywnym lub sadzie owocowym i nie będzie to nadużyciem w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Warto także pamiętać, że nawet jeśli konkretne zachowanie nie stanowi ciężkiego nadużycia korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ale działania pracownika będącego na zwolnieniu lekarskim mogą znacznie przedłużyć jego nieobecność w pracy, wówczas w takiej sytuacji rozpatrywanej indywidualnie można przyjąć, że pracownik godzi w interesy pracodawcy, a w konsekwencji pracodawca rozwiąże z tym pracownikiem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1³³. Bowiern pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności³⁴.

Jednocześnie warto wspomnieć o błędnej wykładni pojęcia „lojalności” wobec swego pracodawcy. Jeżeli pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, to nie powinien wykonywać czynności sprzecznych z celem tego zwolnienia, nawet na rzecz pracodawcy. Nie będzie on traktowany jako wyjątkowo lojalny pracownik, ale jako pracownik, który narusza zasady korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W jednym z orzeczeń, Sąd Najwyższy stwierdził, iż „Wyjazd pracownika za granicę z delegacją resortową w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, bez zgody i wiedzy przełożonych oraz upoważnienia do reprezentowania pracodawcy, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”³⁵.

Reasumując, jeżeli zachowanie pracownika nie nosi znamion podejmowania czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, to nie sposób przypisać takiemu zachowaniu kwalifikacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto jeżeli pracownik nie podejmuje czynności, które powodowałyby przedłużenie jego

³² Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi (Por. Wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r. I PKN 733/99, LEX nr 1223708). Por. Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 613/98, LEX nr 39630: „Uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych”.

³³ Por. Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r. I PKN 136/99, LEX nr 38466.

³⁴ Por. Wyrok SN z dnia 26 września 2001 r. I PKN 638/00, Prawo Pracy (2002)1, s. 35.

³⁵ Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r. I PKN 120/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2002)15, poz. 352.

nieobecności w pracy z powodu choroby, również nie będzie to stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

2.6. Porzucenie pracy

Porzucenie pracy, czyli samowolne opuszczenie stanowiska pracy, jest w aktualnym stanie prawnym rozumiane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego również w takiej sytuacji może dojść do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika³⁶.

Zdaniem Sądu Najwyższego: „Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”³⁷. Ponadto, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż: „Niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdy pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy”³⁸. Natomiast pracownik, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.³⁹.

Zatem każdy przypadek należy rozstrzygać indywidualnie i nie każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powinna być traktowana jako porzucenie pracy. W konsekwencji, nie zawsze będzie to skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

3. ZAKOŃCZENIE

W praktyce najczęściej spotykaną przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Warto wspomnieć, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego pracownik nawet w trakcie przebywania na urlopie może dopuścić się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Bowiem wykonywanie niektórych obowiązków pracowniczych nie można ograniczać jedynie do czasu pracy, np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, obowiąz-

³⁶ Bezzasadna odmowa podjęcia pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, także uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Por. Wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. I PKN 149/99, LEX nr 42059.

³⁷ Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r. II PK 197/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (2005)17, poz. 271.

³⁸ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 708/00, LEX nr 81858.

³⁹ Por. Wyrok SN z dnia 18 lutego 2011 r. II PK 196/10, LEX nr 811847; Por. także J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 114-115.

ku zachowania tajemnicy zawodowej, obowiązku wykorzystywania zwolnienia lekarskiego zgodnie z zaleceniami lekarza lub zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy⁴⁰.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, aby pracodawcy korzystali z tej procedury tylko w sytuacjach nie budzących żadnych wątpliwości. Bowiem często podjęcie niewłaściwej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wiąże się w konsekwencji z rozstrzygnięciem sądu na korzyść pracownika, czyli z przywróceniem go do pracy i zasądzeniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania. Wydaje się lepszym rozwiązaniem, aby w przypadku jakichkolwiek wątpliwości dokonywać zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę i jako uzasadnienie wskazywać na zachowanie pracownika, które mogłoby być niewystarczające jako przyczyna do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo, przy korzystaniu z trybu przewidzianego w art. 52 § 1 k.p., trzeba też bezwzględnie pamiętać o winie pracownika. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, tj. wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT NOTICE DUE
TO THE EMPLOYEE'S FAULT IN THE LIGHT OF JURISPRUDENCE
OF THE SUPREME COURT – PART I

Summary

Termination of employment contract without notice, due to the employee's fault pursuant to the provision of Art. 52 of the Labour Code is possible in three enumerated instances. The most common reasons for termination of employment without notice include severe violation of basic employee duties caused by employee's intoxication, failure or refusal to follow official instructions as well as disorderly conduct in the workplace. This article discusses in an extensive way the jurisprudence of the Supreme Court in this regard.

Keywords: termination of employment, disciplinary dismissal, employee duties

Nota o Autorze: dr r.pr. Katarzyna Majchrzak – adiunkt Wydziału Prawa Kanonicznego UKSW w Warszawie, radca prawny (Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie), długoletni pracownik samorządowy. Absolwentka Wydziału Prawa UKSW oraz Wydziału Prawa Kanonicznego UKSW. Zainteresowania naukowe: prawo pracy oraz prawo karne, głównie przestępstwa przeciwko rodzinie i opiece.

Słowa kluczowe: ustanie stosunku pracy, zwolnienie dyscyplinarne, obowiązki pracownicze

⁴⁰ Por. Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2004 r. II PK 109/04, LEX nr 138361.