

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Opublikowano [31 maja 2011](#), autor: [admin](#)

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy zgodnie z tym artykułem zwane jest potocznie zwolnieniem dyscyplinarnym. Przy ocenie zasadności rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest wyjaśnienie zwrotów, które składają się na tę przesłankę, tj. „ciężkiego naruszenia” oraz „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Albowiem aby można było dokonać zwolnienia dyscyplinarnego pracownik musi naruszyć jeden z podstawowych obowiązków, a ponadto jego naruszenie musi mieć charakter ciężki. Brak w zachowaniu pracownika, któregośkolwiek z tych zwrotów skutkować będzie niemożnością rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

„Ciężkie naruszenie” zaistnieje, jeżeli będziemy mieli do czynienia ze znacznym stopniem winy pracownika. Zgodnie z orzecznictwem *„Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo”* (wyr. SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99).

Z kolei zwrotem „podstawowych obowiązków pracowniczych” ustawodawca posługuje jedynie w art. 211 k.p., który to za podstawowy obowiązek uznaje przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej jednak nie jest to jedyny przepis bądź podstawa do uznania danego obowiązku pracownika za podstawowy. Także z innych przepisów możemy wyprowadzić i wskazać „podstawowe obowiązki pracownika”. Takim przepisem jest choćby art. 100 k.p. Ponadto również w umowach o pracę zawieranych z pracownikiem czy w regulaminach pracy mogą być zawarte „podstawowe obowiązki pracownika”, których ciężkie naruszenie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym.

Przesłanka „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, skutkująca rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, występuje najczęściej w praktyce i to w stosunku do niej orzecznictwo sądowe odgrywa doniosłą rolę. Pracodawcy niejednokrotnie przy rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. posiłkują się orzeczeniami Sądu Najwyższego. W związku z powyższym, przy ocenie i interpretacji zwrotów zawartych w tej przesłance, należy sięgnąć do bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego i wskazać na kilka charakterystycznych orzeczeń w tej kwestii uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika:

- *Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04)*
- *Prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może*

stanowiąc uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyr. SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04)

- *Świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04)*
- *Znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych także wówczas, gdy miało miejsce w czasie nieświadczenia pracy (wyr. SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04)*
- *Zakłócenie przez pracownika – na terenie zakładu pracy także poza czasem pracy tego pracownika – spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu i jego mienia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie przez zakład pracy z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyr. SN z dnia 20 marca 1979 r., I PRN 23/79)*
- *Pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy obowiązany jest go o tym zawiadomić. Niewykonanie tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98)*
- *Bezasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyr. SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99)*
- *Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyr. SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97)*
- *Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81)*
- *Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie (wyr. SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99)*
- *Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego „marginesu” tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika (wyr. SN z dnia 23 lipca 1987 r., I PRN 36/87)*
- *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 pracowniczych (wyr. SN z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 93/97)*
- *Wykonywanie pracy (prowadzenie innej działalności) w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego – jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy (wyr. SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02)*

- *Postępowanie pracownicy polegające na „pożyczeniu sobie” pieniędzy z kasy sklepu w celu zaspokojenia bieżących potrzeb, bez wiedzy i zgody pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Na ocenę takiego zachowania nie ma wpływu okoliczność, że pracownica pieniądze następnie zwracała oraz że taką praktykę stosowały inne pracownice zatrudnione w sklepie (wyr. SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 214/98)*
- *Pobicie pracownika w czasie pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy sprawcy tego czynu (wyr. SN z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 73/96)*

Niemniej jednak należy mieć również na uwadze, iż „zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.” (wyr. SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97).

Trzeba także zauważyć, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić tylko i wyłącznie w terminie do 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy w tym trybie. Pracodawcą w tym przypadku jest osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 k.p.) Powyższy termin miesięczny nie może być w żadnym wypadku przekroczony. Termin będzie zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. W przypadku rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie konieczne będzie także, zgodnie z art. 52 § 3 k.p. zasięgnięcie opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zakładowa organizacja związkowa może zgłosić zastrzeżenie najpóźniej w ciągu 3 dni. Aczkolwiek opinia organizacji związkowej nie jest, poza kilkoma wyjątkami (m.in. w stosunku do kobiet w ciąży, pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego oraz osób pełniących określone funkcje związkowe) dla pracodawcy wiążąca.

Na koniec warto jeszcze wspomnieć, iż pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyr. SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 172/97).

Przesłanka ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych

Autor: Karol Czepukojć

Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest jedną z przesłanek umożliwiających pracodawcy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy).

Przesłanka ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w wybranym orzecznictwie Sądu Najwyższego z lat 1997 - 2005.

1. Wstęp

Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest jedną z przesłanek umożliwiających pracodawcy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy). Przed nowelizacją Kodeksu Pracy, obowiązującą od dnia 2 czerwca 1996 r., art. 52 § 1 pkt 1 zawierał przykładowe wyliczenie ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Na skutek nowelizacji i rezygnacji ustawodawcy z otwartego katalogu przyczyn kwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawcy zaczęli stosować tę przesłankę w niezwykle szerokim zakresie, uznając coraz to większą liczbę naruszeń

obowiązków pracowniczych, jako podstawowych i jednocześnie ciężkich. Stała się ona w praktyce przesłanką najczęściej wykorzystywaną, jako uzasadnienie rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Jednak twierdzenie, iż brak wskazania przykładowego katalogu ciężkich naruszeń usprawiedliwia traktowanie każdego dokonanego przez pracownika naruszenia, jako ciężkiego, a tym samym uzasadnia sięgnięcie do art. 52 k.p., jest błędne. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy może być uzasadnione jedynie wskutek ciężkiego naruszenia i to podstawowych obowiązków pracowniczych i należy o tym pamiętać. Ustawodawca skonstruował w art. 100 i art. 211 k.p. katalog podstawowych obowiązków pracowniczych, jest to katalog o charakterze otwartym, a pracodawca za pośrednictwem m.in. regulaminu pracy może rozszerzać jego zakres.

Po stronie podmiotów i organów stosujących przepisy leży każdorazowa ocena w ramach kontroli następczej, czy czyn pracownika stanowił naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 400/00). Zaś ocena czy w danym przypadku naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma kwalifikację ciężkiego naruszenia, zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 646/99). Warunkiem prawidłowej oceny jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależyтым wykonaniu (wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98). Ta kontrola następcza dokonywana przez sąd pracy odbywa się na wniosek pracownika. W wyroku z dnia 12 lutego 2004 r. Sąd Najwyższy zważył, iż o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 KP decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy.

Sąd Najwyższy, w swym orzecznictwie, postrzega rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Co zostało w pewnym zakresie podważone w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r. (I PKN 128/00) w którym to Sąd Najwyższy stwierdził, iż jakkolwiek rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w istocie nie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, to nie jest także nadzwyczajnym, skoro przewidział go ustawodawca, w razie zaistnienia przyczyn uzasadniających zastosowanie tego trybu. To ostatnie twierdzenie Sądu Najwyższego należałoby jednak poddać pod wątpliwość.

Przepis art. 52 k.p. należy do przepisów bezwzględnie obowiązujących, a co za tym idzie strony umowy o pracę nie mogą umownie wyłączyć jego zastosowania do łączącego je stosunku pracy. Wykluczenie możliwości skorzystania przez strony z tego uprawnienia - nawet zgodnymi oświadczeniami woli zawartymi w umowie o pracę - byłoby sprzeczne z prawem, a przez to - zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - nieważne (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 720/00).

2. Przesłanki zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. są zachodzące łącznie bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, oraz wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04). Należy jednak zaznaczyć, iż o stopniu i rodzaju winy pracownika, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52, nie decyduje wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy (wyrok SN z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99). W konsekwencji powyższych rozważań, dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarcza brak jednej z ww. przesłanek zastosowania tego przepisu (wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99).

3. Obowiązek sumiennego świadczenia pracy i stosowania się do poleceń

przełożonych

Jednym z bezsprzecznie podstawowych obowiązków pracowniczych, jest obowiązek sumiennego świadczenia pracy i stosowania się do poleceń przełożonych, co wynika bezpośrednio z art. 100 k.p. Pod warunkiem jednak, iż nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 642/99) stwierdził, iż zawinione niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia przełożonego może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym konkretnym przypadku polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, związane z odmową wykonania polecenia, Sąd Najwyższy uznał również odmowę świadczenia pracy na stanowisku innym niż dotychczasowe (w związku z art. 42 § 4 k.p. lub w związku z art. 230 k.p.). Z punktu widzenia odmowy wykonania tego polecenia i kwalifikacji ciężkości naruszenia, ważne jest jednak, czy istniały uzasadnione potrzeby pracodawcy (wyrok SN z dnia 22 września 2000, I PKN 37/00) lub czy dysponował on orzeczeniem lekarskim wskazującym na powstanie choroby zawodowej uniemożliwiającej świadczenie pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok SN z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 425/99). W innym wyroku z dnia 5 grudnia 2000 r. (I PKN 120/00) Sąd Najwyższy stwierdził, iż świadome wykonywanie czynności "służbowych" bez wiedzy i zgody pracodawcy uchybia obowiązkowi podporządkowania się kierownictwu przełożonych. Należałoby jednak uznać, iż uchybienie takie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie, jedynie gdy stanowi naruszenie interesów pracodawcy. A co za tym idzie, brak naruszenia tychże interesów wyklucza możliwość zwolnienia w trybie art. 52 k.p. Twierdzenie to, uzyskuje potwierdzenie w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00), w którym to Sąd stwierdził, iż działanie pracownika w zakresie nie objętym pełnomocnictwem, lecz nie przynoszące pracodawcy strat, wręcz przeciwnie przynoszące zyski i korzyści, nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy, obowiązany jest go o tym zawiadomić. Niewykonanie tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98).

4. Umowa o zakazie konkurencji

Częste zastosowanie ma zwolnienie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku zawartych przez strony stosunku pracy umów o zakazie konkurencji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 sierpnia 1998 r. (I PKN 265/98) stwierdził co następuje: po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 1011 k.p.), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy.

5. Nietrzeźwość pracownika w miejscu i czasie pracy

Jedną z najbardziej typowych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jego nietrzeźwość. Bezsprzecznie zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy stanowi podstawowy obowiązek pracowniczy, a zatem przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości musi być potraktowane jako naruszenie tego obowiązku. Należy się jednak zastanowić, czy zawsze jest to naruszenie ciężkie. Może być brana pod uwagę przy ocenie stopnia zawinienia pracownika np. choroba alkoholowa, zwłaszcza w kontekście tego, czy wprowadzenie się pracownika w stan nietrzeźwości jest niezawinione jako wynikające z tej choroby. Wydaje się, iż osoba nietrzeźwa a borykająca się z chorobą alkoholową, może znaleźć się w tym stanie w okolicznościach niezawinionych przez siebie, np. na skutek braku możliwości powstrzymania się od spożycia kolejnych dawek przed przystąpieniem do pracy lub w jej czasie. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r. (I PKN 76/00) stwierdzając, iż pracownik znajdujący się we wstępnej fazie psychozy alkoholowej ma zniesioną zdolność kierowania swoim postępowaniem i może nie być w stanie powstrzymać się od picia alkoholu, co wyłącza

możliwość kwalifikacji takiego czynu jako zawinionego. Jednakże nie może stanowić okoliczności wyłączającej winę pracownika, brak reakcji pracodawcy w przeszłości na wiadomą mu nietrzeźwość pracownika na terenie zakładu pracy (wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99). Pracodawca może, ale nie musi rozwiązać z pracownikiem umowę w trybie art. 52, co jednak nie powinno pozbawiać go prawa uczynienia tego w przyszłości, na skutek wyłączenia winy pracownika w tym względzie. Biorąc jednak pod uwagę taką możliwość, zawsze należy pamiętać o miesięcznym terminie wyrażony w art. 52 § 2 k.p. Na powyższe rozumienie braku winy nie może mieć również wpływu, zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 10 października 2000 r. (I PKN 76/00), okoliczność iż pracownik nie przeciwdziałał wcześniej swojemu nałogowi i nie podjął leczenia.

Należałoby się również zastanowić, czy stan trzeźwości wymagany jest u pracownika w momencie rozpoczęcia świadczenia pracy w danym dniu, czy w momencie stawienia się do niej, chociażby wcześniejszego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2003 r. (I PKN 817/00) stwierdził, iż prawną doniosłość dla kontroli przestrzegania pracowniczej trzeźwości ma jedynie próba wykonana w momencie zaktualizowania się obowiązku stawienia się do pracy w stanie psychofizycznej zdolności do jej rzeczywistego wykonywania, a więc z wyłączeniem prób przeprowadzonych w okresie wcześniejszego przebywania na terenie zakładu pracy. Zaś w kolejnym wyroku, poruszającym kwestię nietrzeźwości w miejscu pracy, z dnia 22 września 2004 r. Sąd Najwyższy dodał, iż użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie dyskwalifikuje postawionego pracownikowi zarzutu stawienia się do pracy po użyciu alkoholu lub spożywania go w czasie pracy, jeżeli przemawiają za tym inne stwierdzone fakty np. zapach woni alkoholu, czy zaburzenia równowagi.

6. Usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy

Możliwość powołania się przez pracodawcę na przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie zwolnienia pracownika w trybie art. 52 k.p., pojawia się - w mniemaniu pracodawcy - często w sytuacjach gdy pracownik podejmuje czynności które potencjalnie mogą przedłużyć okres jego choroby, a tym samym usprawiedliwionej nieobecności np. wykonuje w trakcie zwolnienia lekarskiego inne prace, uprawia sport czy chociażby tylko wychodzi z domu. W interesie pracodawcy, ze względów organizacyjnych i finansowych, leży jak najszybsze odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Podejmowanie czynności mogących przedłużyć okres choroby godzi zatem w dobro podmiotu zatrudniającego (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 120/00). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2001 r. (I PKN 638/00) stwierdził, iż nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi, a nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako naruszenie spełniające przesłanki art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W dalszej części Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż w konkretnych przypadkach zachowanie pracownika, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, może być uznane jako godzące w dobro pracodawcy i sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi, a w konsekwencji może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zagadnienie kwalifikacji nadużyć w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poruszył również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r. (I PK 208/02). Sąd Najwyższy zauważył, iż w brzmieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r. pominięto taką kwalifikację "dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych". W związku z tym w doktrynie podnosi się, że ani w art. 100 k.p., ani w innych przepisach prawa pracy nie został wyartykułowany obowiązek właściwego korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy też nienadużywania tych świadczeń. Zdaniem Sądu wydaje się to oczywiste, ponieważ świadczenia te są przedmiotem odrębnego stosunku prawnego, jakim jest stosunek ubezpieczenia społecznego. Sankcje za nadużycie tych świadczeń, z reguły w postaci

utruty prawa do nich i obowiązku zwrotu pobranego świadczenia, przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym (por. glosę T. Liszcz do wyroku SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSP z. 9/1999, poz. 53).

Utrwalone orzecznictwo Sadu Najwyższego wyklucza możliwość automatycznego przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w razie świadczenia pracy czy wykonywania czynności związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, w czasie trwania zwolnienia lekarskiego z tytułu choroby. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do tego samego wyroku potwierdził, iż wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jedynie wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cel zwolnienia lekarskiego, czyli jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Czym naraża na szwank interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy - inaczej mówiąc, na możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r. (I PKN 150/00) poruszył temat nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy i kwalifikacji - związanych z tym - naruszeń obowiązków pracowniczych na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Również zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy, nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę. Jednocześnie uznać należy, iż opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz inne uchybienia w formalnym usprawiedliwieniu nieobecności w zasadzie nie powinny być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (wyrok SN z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99 oraz wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99).

7. Kradzież oraz przywłaszczenie mienia pracodawcy

Kolejną z podstawowych przyczyn zwolnienia pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ukształtowaną na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego jest kradzież. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2000 r. (I PKN 28/00) wyraził pogląd, iż podobnie jak kradzież także usiłowanie kradzieży lub przywłaszczenia mienia pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy usiłowaniu kradzieży czy przywłaszczenia mienia pracodawcy nie ma jeszcze na ogół szkody w znaczeniu uszczerbku w mieniu poszkodowanego, jest jednak zagrożenie interesów pracodawcy, co stanowi wystarczającą przesłankę w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponieważ do podstawowych obowiązków pracowniczych należy w szczególności dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r. (I PKN 700/00) uznał, iż zaniechanie pracownika polegające na przetrzymywaniu - w tym konkretnym przypadku - sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy, mimo wezwań do jego zwrotu, może w okolicznościach konkretnej sprawy stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza wtedy, gdy zaniechanie to trwa przez dłuższy czas, jest uporczywe albo stanowi ze strony pracownika świadome działanie na zwłokę, uchylanie się od respektowania woli pracodawcy.

W kolejnym wyroku z dnia 6 grudnia 2001 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż samowolny zabór przez pracownika z jego akt osobowych dokumentów dotyczących stosunku pracy i uporczywa odmowa ich zwrotu na żądanie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. We wcześniejszym orzeczeniu z dnia 1 grudnia 1998 r. Sąd Najwyższy zważył, iż dla kwalifikacji ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych znaczenie ma cel do jakiego zmierza pracownik przerabiając dokument w swoich aktach osobowych, w szczególności, czy dąży do bezprawnej zmiany stanowiska pracy i wynagrodzenia, czy też tylko poprawia błąd w określeniu stanowiska pracy.

Należy również wykluczyć możliwość ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności zbiorowej z tytułu dokonania lub usiłowania kradzieży przez innego z pracowników. Odpowiedzialności tego typu nie przewidują przepisy prawa pracy. (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 653/99). W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy poruszył również kwestie korzystania przez pracownika z nielegalnego oprogramowania komputerowego.

W wyroku z dnia 16 listopada 2004 r. (I PK 36/04) Sąd zważył, iż korzystanie w pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze z nielegalnych programów komputerowych jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

8. Przemoc fizyczna w miejscu pracy

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego stosowanie przemocy fizycznej w miejscu pracy należy jednoznacznie zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Najwyższego nie ma usprawiedliwienia dla bezprawnego stosowania przemocy wobec innego człowieka ani dla rozwiązywania pojawiających się w stosunkach międzyludzkich konfliktów z użyciem siły fizycznej, powodującym czy to uszkodzenie ciała, czy tylko naruszenie nietykalności cielesnej i godności innej osoby. Tak więc każdorazowo uzasadnia to zachowanie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, niezależnie od możliwości zakwalifikowania tego zachowania jako przestępstwa z punktu widzenia prawa karnego lub deliktu prawa cywilnego. Nawet prowokacyjne zachowanie samego poszkodowanego, polegające na obraźliwej wypowiedzi w stosunku do sprawcy pobicia, nie może usprawiedliwiać reakcji w postaci stosowania przemocy fizycznej (wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99). Z poglądem tym nie sposób się nie zgodzić.

9. Prawo krytyki pracodawcy

W doktrynie prawa pracy nie budzi wątpliwości twierdzenie, iż każdy pracownik ma prawo krytykować swojego pracodawcę. Jednakże jednym z warunków dopuszczalności krytyki jest zachowanie odpowiedniej formy wypowiedzi. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2005 r. (I PK 145/04) stwierdził, iż znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Uważa się, iż zarzuty te przekraczają granice dopuszczalnych form krytyki. Przy czym nieistotne jest z tego punktu widzenia, czy miało to miejsce w czasie rzeczywistego świadczenia pracy. 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 (wyrok SN z dnia 16 grudnia 2004 r., II PK 109/04).

10. Podsumowanie

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, którego znacząca część - odnosząca się do problematyki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - została w powyższych rozważaniach przytoczona, pełni znaczącą rolę w nieustannym doprecyzowaniu znaczenia i rozumienia pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ilość orzeczeń Sądu Najwyższego - po nowelizacji art. 52 k.p. z roku 1996 - poruszająca tę kwestię świadczy o ważności tego zagadnienia dla stron stosunku pracy i możliwościach sporów między pracodawcą i pracownikiem wynikających na gruncie zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy pamiętać, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. winno traktować się jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinno być każdorazowo należycie uzasadnione, zaś dokonane przez pracownika naruszenie spełniać przesłanki zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na straży ochrony interesów któregoś stoi w ramach kontroli następczej sąd pracy.

Bibliografia:

- Kodeks Pracy. Komentarz: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Zakamycze, 2002, wyd. II,
- Kodeks Pracy z komentarzem: U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV,
- Prawo Pracy: L. Florek, T. Zieliński, C.H. Beck, 2005, wyd. 7,
- Prawo Pracy: M. Barzycka-Banaszczyk, C.H. Beck, 2005, wyd. 8,
- przytoczone orzecznictwo Sądu Najwyższego.