

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

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 stanowić 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)*
- *Bezzasadna 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 "pożyczaniu 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 „zwykłe 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).

Autor: Paweł Tokarski, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy