

## **Przyczyny rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w świetle orzecznictwa sądowego**

W niniejszym artykule chciałam przedstawić zagadnienia związane z rozwiązywaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika.

Ze względu na obszerność powyżej problematyki zwrócę uwagę na najistotniejsze, moim zdaniem, orzeczenia Sądu Najwyższego, które dotyczą art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W myśl postanowień art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia 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) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Powyższy przepis wskazuje trzy niezależne od siebie przesłanki, z których każda w sposób samodzielny uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wprowadzenie tego typu rozwiązania umowy podyktowane zostało koniecznością natychmiastowego rozwiązania umowy ze względu na wysoce naganne, zawinione postępowanie pracownika, uniemożliwiające kontynuowanie istniejącego stosunku pracy.<sup>1</sup>

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę dotyczy każdej umowy o pracę, w tym również w tzw. okresach ochronnych wynikających z zakazu wypowiedzania umów o pracę np. w czasie urlopu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 5.02.1998 r., I PKN 519/97 (OSNAP i US 1999/2, poz. 48) stwierdził, że obowiązek udowodnienia ww. przyczyny obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy, w związku z tym powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością (wyrok SN z dn. 2.06.1997 r., I PKN 193/97,

OSNAP i US 1998/9, poz. 269). Niestety, art. 52 k.p. bywa nadużywany przede wszystkim przez pracodawców, którzy chcą pozbyć się niewygodnego dla siebie pracownika. W takiej sytuacji podwładnemu stawiany jest najczęściej zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Katalog obowiązków pracowniczych został zawarty w art. 100 k.p. oraz niektórych innych przepisach. Kodeks nie precyzuje jednak, który z tych obowiązków ma charakter podstawowy i kiedy naruszenie tych obowiązków możemy ocenić jako ciężkie. Za takie uznano jedynie przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 k.p.). Ocena charakteru danego obowiązku zależy więc będzie przede wszystkim od rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy, jak również szczegółowych postanowień umowy o pracę.<sup>2</sup>

Naruszenie przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego nie będzie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dopóki naruszenie to nie będzie miało charakteru ciężkiego. Kodeks pracy nie definiuje określenia "ciężkie naruszenie". Oznacza to, że oceny stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonać musi w każdym konkretnym przypadku sam pracodawca.

O ciężkości naruszenia decyduje głównie stopień winy, a ponadto rozmiar wyrządzonej lub grożącej zakładowi pracy szkody. Jako ciężkie kwalifikuje się zwykle umyślne naruszenie obowiązków pracowniczych lub dokonane wskutek rażącego niedbalstwa. Przy ocenie ciężkości bierze się pod uwagę nie tylko okoliczności naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, ale także okoliczności, które charakteryzują dotychczasowy stosunek pracownika do obowiązków wynikających ze stosunku pracy.<sup>3</sup>

W tej sytuacji zachodzi więc konieczność ustalenia katalogu obowiązków, które u danego pracodawcy uważane są za podstawowe obowiązki pracownika, w aktach prawnych niższego rzędu, a w szczególności w zakładowych źródłach prawa pracy np. w regulaminach pracy.

Podjmując próbę ustalenia kryteriów wg których będzie następowało ustalenie podstawowych obowiązków pracowniczych można stwierdzić, że o zakwalifikowaniu danego obowiązku jako podstawowego powinna przede wszystkim decydować ocena, jakie skutki wywołało naruszenie tego obowiązku dla prawidłowego funkcjonowania procesu pracy.

Muszą to być obowiązki adekwatne do potrzeb zakładu pracy, rodzaju i specyfiki

jego działalności. Należy również dążyć do jednoznacznego i konkretnego sformułowania tych obowiązków.<sup>4</sup>

Oczywiście sądy pracy nie są związane oceną pracodawcy, uznającego dane zachowanie za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega kontroli tych organów (wyrok SN z dn. 3.03.1981 r., I PR 1381 – Biblioteczka Służby Pracowniczej Nr 24, s. 128).

Profesor Zbigniew Salwa wyraził pogląd, że generalnie za podstawowe obowiązki pracownika możemy uznać:

1. obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz pod warunkiem unormowania w układach zbiorowych pracy albo regulaminach pracy lub wskazania na nie w umowie o pracę,
2. obowiązek przestrzegania ustalonego czasu pracy,
3. obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy,
4. obowiązek pracowniczej sumienności,
5. obowiązek wykonywania poleceń przełożonych,
6. obowiązek przestrzegania porządku i spokoju w miejscu pracy.

Ponadto za podstawowe obowiązki zakładowe źródła prawa pracy mogą uznać inne szczegółowe obowiązki pracownika, wynikające z rodzaju działalności i specyfiki danego zakładu pracy.<sup>5</sup>

W takiej sytuacji bardzo pomocne do oceny czy zachodzą w danej sytuacji faktycznej zdarzenia uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy jest orzecznictwo sądowe (w szczególności orzecznictwo Sądu Najwyższego), które wykształciło pewne zasady umożliwiające ocenę pojęcia "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych".

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 (wyrok SN z dn. 20.03.1979 r., I PRN 23/79, OSNC 1979/10/198).

W myśl tezy wyroku SN z dn. 9.09.1981 r. (I PRN 36/81) fakt nagannego zachowania się pracownika w miejscu pracy w czasie jego urlopu, czy też motywy tego zachowania nie wyłączają przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jako godzącego w porządek i spokój na terenie zakładu pracy.

Samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dn. 22.12.1998 r. I PKN 507/98, OSNAP 2000/4/132).

W myśl postanowień wyroku SN z dn. 1.10.1997 r. (I PKN 300/97, OSNAP 1998/14/424) przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Zgodnie z tezą wyroku SN z dn. 17.12.1980 r. (I PRN 136/80) samowolne udanie się pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia może być jedynie uznane za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k. p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 6.02 1997 r. (I PKN 72/96, OSNAP 1997/23/460) stwierdził, że samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez dyspozytora pracującego w przedsiębiorstwie komunikacji samochodowej może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi (wyrok SN z dn. 19.01.1998 r. I PKN 486/97, OSNAP 1998/23/687).

Zgodnie z wyrokiem SN z dn. 30.01.1986 r. (II PRN 20/85, PiZS 1986/9/74) stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stanowi natomiast zerwania więzi z pracą.

Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględnego zachowania trzeźwości (wyrok SN z dn. 5.11.1999 r., I PKN

344/99; OSNAP 2001/6/190).

Niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników (wyrok SN z dn. 7.12.2000 r., I PKN 120/00, OSNAP 2002/14/329).

Zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 k.p.), może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok SN z dn. 10.05.2000 r. I PKN 642/99, OSNAP 2001/20/619).

Problematyka winy w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 52 k.p. znalazła odzwierciedlenie w wyroku SN z dnia 14.12.1999 r. (I PKN 444/99, OSNAP 2001/9/313), w myśl którego obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 19.08.1999 r. (I PKN 188/99, OSNAP 2000/22/818) wyraził pogląd, że w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., 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.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok SN z dn. 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAP 1998/13/396).

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika wskazana w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” jest określona w sposób bardzo ogólny. Do nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. punkt ten precyzował, iż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu

pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych.

Ustawodawca, rezygnując z przykładowego katalogu przyczyn, umożliwił pracodawcy większą swobodę ocen zachowania pracownika za na tyle naganne, że uniemożliwia ono dalszą współpracę. W każdym przypadku pracodawca musi ocenić, czy doszło do naruszenia przez pracownika obowiązku o charakterze podstawowym, a do tego – czy naruszenie to ma charakter ciężki<sup>6</sup>. Dlatego tak ważna jest znajomość, zarówno dla pracodawców jak i pracowników, orzecznictwa sądowego dotyczącego rozwiązywania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

***mgr Helena Lata***

*Okręgowy Inspektorat Pracy*

*w Katowicach*

### **Wybrana literatura**

1. Zbigniew Salwa: Nawiązywanie i rozwiązywanie umowy o pracę, Bydgoszcz 2000, s. 133
2. Agata Jankowska: Trudne rozstanie na podstawie 52 artykułu, Gazeta Prawna z dn. 2.10.2003 r., Nr 192, s. 17
3. Aleksandra Piecko - Mazurek: Rozwiązywanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w świetle orzecznictwa sądowego, Gdańsk 2002, s. 11
4. Zbigniew Salwa: Nawiązywanie..., op.cit., s.134
5. Zbigniew Salwa: Nawiązywanie..., op.cit., s.135 - 136
6. Aleksandra Piecko - Mazurek: Rozwiązywanie..., op.cit., s.10 - 11.