

Edyta Bogdańska

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego

Serious violation of basic employee obligations in the light of the case law of the Supreme Court

Streszczenie: W artykule wskazuje się, że przesłankami zastosowania zasady z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. są zachodzące wspólnie bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Zasadnym jest, aby ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika zastosować nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale również do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy¹. Warto wskazać jednocześnie, że o stopniu i rodzaju winy pracownika, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52, nie rozstrzyga wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy². Reasumując, dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarcza brak chociażby jednej z przesłanek zastosowania tego przepisu³.

¹ 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, w: www.sn.pl.

² Wyrok SN z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, w: www.sn.pl.

³ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, w: www.sn.pl.

Słowa kluczowe: umowa, wina, obowiązek pracowniczy, zwolnienie dyscyplinarne, niedbalstwo.

Summary: In the article it is indicated that the conditions for the application of the rule from art. 52 § 1 pt 1 of Labor Code are overlapping: common lawlessness, a threat to the interests of the employer and a fault of at least gross negligence. It is essential that the assessment of the degree and kind of fault of the employee apply not only to the breach of the employee's own obligation but also to the threat or infringement of the employer's interests. At the same time, it is worth pointing out that the degree and type of fault of the employee, justifying the termination of the employment contract without notice under art. 52, is not determined based on the amount of harm caused to the employer. In conclusion, to declare unreasonable termination of employment contract under art. 52 § 1 pt 1 of Labor Code, lack of just one of the conditions for the application of this provision is sufficient.

Keywords: contract, fault, employee obligation, disciplinary dismissal, negligence.

Wprowadzenie

Przedmiotem niniejszego opracowania jest rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn zawinionych przez pracownika w trybie natychmiastowym. Podejmując rozważania w przedmiotowym zakresie materii, stwierdzić tytułem wstępu należy, że jest to najbardziej restryktywny sposób rozwiązania stosunku pracy, wobec czego podlegać musi ścisłej reglamentacji prawnej. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy w trybie natychmiastowym ma charakter szczególny i może być dokonane tylko w sytuacjach wymienionych w k.p. Katalog przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy w tym trybie nie jest jednak wyczerpujący, bowiem pracodawca korzysta z pełnej samodzielności oceny zachowania pracownika.

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie uważane jest za szczególny sposób rozwiązania stosunku pracy, gdyż jest niezwykle dokuczliwe dla zwalnianego pracownika. Powinno być zatem stosowane incydentalnie i z rozwagą. Musi być usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy. Zawarte w pracy

rozważania koncentrują się na analizie tylko art. 52 § 1. pkt 1 k.p., który stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawowe obowiązki pracownicze

Kodeks pracy⁴ jako przyczynę stanowiącą najczęściej podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika⁵ wskazuje ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie wskazując jednocześnie, które z obowiązków pracowniczych są obowiązkami podstawowymi i kiedy ich naruszenie będzie ciężkie⁶.

Należy przypomnieć, że na gruncie przepisów sprzed 1996 roku ustawodawca wskazywał enumeratywne przypadki wykroczeń pracowniczych. Ważną zmianą wprowadzoną 2 lutego 1996 r. w treści art. 52 § 1 k.p.⁷ było odejście od przykładowego wyliczenia naruszeń pracowniczych. Aktualnie, przepis ten, poza ogólnym zwrotem mówiącym o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, specyfikował to naruszenie, ale uczynił to w sposób niedokładny, na co wskazywał zwrot *w szczególności*⁸. W przepisie tym wskazano bowiem, że jest nim chociażby zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub innych świadczeń socjalnych⁹.

Autorzy nowelizacji z 1996 r. uznali¹⁰, że wskazanie tego rodzaju modelowego katalogu przekroczeń uprawniających pracodawcę do

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666.

⁵ Z. Salwa, *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2003, s. 113.

⁶ Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 109.

⁷ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110.

⁸ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 123.

⁹ Z. Salwa, *Kodeks..., dz.cyt.*, s. 110.

¹⁰ A. Wypych Żywicka, *Klauzule określające przestanki dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę*, w: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. L. Mitrus i in., Kraków 2009, s. 626.

natychmiastowego zwolnienia pracownika jest nieprawidłowe, ponieważ akcentowano w nim naruszenia, tzw. dyscypliny formalnej, co wskazywało na wzorce reliktu komunistycznego modelu stosunków pracy. Tymczasem zwolnienie natychmiastowe powinno być raczej powiązane z naruszeniem obowiązków dotyczących świadczenia pracy. Katalog przewinień, chociaż przykładowy, krępował pracodawcę i prowadził do pewnego schematu w zachowaniu pracodawcy. Argumentem przemawiającym za rezygnacją z katalogu przewinień było zatem zastosowanie analogicznej formuły do obecnie przyjętej¹¹.

Rezygnacja z przykładowego katalogu nie oznacza jednak zmiany merytorycznej¹², ponieważ wszystkie wskazywane dawniej w treści tego przepisu przykłady nagannego zachowania pracownika niewątpliwie nadal kwalifikują się jako przypadki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych¹³.

Wymieniony w art. 100 k.p. katalog obowiązków pracowniczych jest katalogiem ogółu obowiązków, a nie obowiązków podstawowych¹⁴. Przepisy k.p. w art. 211 stwierdzają jedynie, że obowiązkiem takim jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to jedyny przepis, odnoszący się do obowiązków podstawowych¹⁵.

Wydaje się, że za podstawowe należy uznać te obowiązki pracownika, które są charakterystyczne dla danego stosunku pracy oraz te, które mają szczególną wagę dla wypracowania celu istotnego dla zakładu¹⁶. Należy zaznaczyć bowiem, że obok umowy źródłem obowiązków pracownika jest k.p., przepisy wykonawcze, a także układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty¹⁷.

O zakwalifikowaniu danego obowiązku jako obowiązku podstawowego powinna przede wszystkim decydować ocena, jakie skutki wywoła naruszenie tego obowiązku dla prawidłowego funkcjonowania procesu

¹¹ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 123.

¹² A. Patulski, *Ustanie stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2010, s. 166.

¹³ J. Wratny, *dz.cyt.*, s. 124.

¹⁴ D. Dörre-Nowak, *Rozwiązanie... dz.cyt.*, s. 223.

¹⁵ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 127.

¹⁶ J. Broł, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 192.

¹⁷ M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 87.

pracy. Nie dotyczy to tylko skutków majątkowych, związanych z nienależytym rytmem pracy, lecz także skutków o charakterze niemajątkowym, wpływających na opinię i prestiż firmy oraz stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Obowiązki te muszą być również adekwatne do potrzeb zakładu pracy, rodzaju i specyfiki jego działalności, jak również powinny być jednoznacznie i konkretnie sformułowane. Pracodawca powinien bowiem unikać określeń zbyt ogólnych, wywołujących rozbieżności w ich rozumieniu przez strony stosunku pracy, a w konsekwencji potencjalne spory interpretacyjne. Z tych względów nie można przekształcić w zakładowych źródłach prawa pracy wszystkich obowiązków pracownika określonych w art. 100 k.p. w jego podstawowe obowiązki u danego pracodawcy. Katalog tych bowiem obowiązków powinien zostać ustalony w sposób samodzielny, uwzględniający zarówno wskazane kryteria, jak i dotychczasowe rozumienie zakresu i treści tych obowiązków¹⁸.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane elementy, za podstawowe obowiązki pracownika należy uznać: obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania ustalonego czasu pracy, zachowania trzeźwości w pracy, pracowniczej sumienności, wykonywania poleceń przełożonych, przestrzegania porządku i spokoju w miejscu pracy oraz dbałości o dobro pracodawcy¹⁹.

Obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga od pracowników wykonywania pracy zgodnie z tymi przepisami i zasadami oraz przestrzegania wydanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych, a także przestrzegania przepisów przeciwpożarowych²⁰. Wymaga on również prawidłowego stosowania środków ochrony zbiorowej, używania sprzętu ochrony indywidualnej oraz przydzielonej odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem, brania udziału w szkoleniach i instruktażu z zakresu bhp i przepisów przeciwpożarowych, poddania się badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich. Ponadto kierownicy komórek organizacyjnych zakładu, majstrowie, brygadziści oraz inne osoby kierujące zespołami pracowników, obowiązani są w szczególności

¹⁸ Z. Salwa, *Kodeks...*, dz.cyt., s. 109.

¹⁹ Z. Salwa, *Kodeks...*, dz.cyt., s. 110.

²⁰ K. Kolasiński, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997, s. 169.

do organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, organizowania, przygotowywania i prowadzenia pracy w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy, zapewnienia bezpiecznego i higienicznego stanu pomieszczeń i wyposażenia technicznego, a także dopilnowania, by pracownicy przestrzegali przepisów i zasad bhp²¹.

Na treść obowiązku przestrzegania ustalonego czasu pracy składa się punktualne stawienie się do pracy w określonym czasie, przestrzeganie ustalonej długości dnia pracy i rozkładu czasu pracy. Punktualne stawienie się do pracy zachodzi wówczas, gdy pracownik przybył do pracy nie tylko w oznaczonym czasie, lecz również w stanie umożliwiającym podjęcie i wykonywanie pracy. Przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym jest równoznaczne w skutkach z nieusprawiedliwioną nieobecnością, a pracodawca nie powinien dopuścić pracownika w tym stanie do wykonywania pracy²².

Przez obowiązek zachowania trzeźwości w pracy rozumie się zachowanie trzeźwości zarówno w miejscu i w czasie pracy, jak i miejscu pracy poza czasem pracy. Przez miejsce pracy należy rozumieć z kolei każde miejsce, w którym pracownik świadczy pracę, a nie tylko miejsce będące siedzibą zakładu pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy „wynikający z przepisów prawa oraz 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”²³.

Obowiązek pracowniczej staranności stanowi jedną z podstawowych powinności pracownika, do której pracownik zobowiązuje się, zawierając umowę o pracę. Dotyczy to sposobu, w jaki pracownik

²¹ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 136.

²² Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 137.

²³ Wyrok SN z dnia 20 lipca 1987 r., I PRN 36/87, OSNCP 1989, z. 2, poz. 32.

powinien świadczyć pracę, by dała ona zamierzone efekty. Świadczyć pracę sumiennie i starannie, o czym mówi art. 100 § 1 k.p., znaczy wykonywać ją w sposób odpowiadający możliwościom i kwalifikacjom pracownika oraz z dokładnością, jakiej wymaga rodzaj wykonywanej pracy, by dała ona jakościowo należyty wynik²⁴.

Obowiązek wykonywania poleceń przełożonych dotyczy rodzaju umówionej pracy, a wyjątkowo również przeniesienia do innej pracy i obejmuje polecenia odnoszące się do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy. Pracownik jest obowiązany wykonywać otrzymane polecenia, pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę²⁵.

Istotne znaczenie dla prawidłowego przebiegu procesu pracy ma obowiązek przestrzegania porządku i spokoju w miejscu pracy. Jego respektowanie zapewnia normalne warunki pracy, wpływa na atmosferę i stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Może ono wyrażać się w lekceważących i aroganckich wypowiedziach w stosunku zarówno do przełożonych, jak i współtowarzyszy pracy, w różnego rodzaju kłótniach, awanturach lub nawet bójkach w czasie i miejscu pracy, a także w miejscu pracy poza czasem pracy. Naruszeniem tego obowiązku jest zniewaga przełożonego w różnej formie, podrywająca zaufanie i jego autorytet w oczach załogi. Należy jednak odróżnić zniewagę będącą pomówieniem o niegodne czyny dokonane w pracy lub poza pracą od rzeczowej krytyki działalności przełożonego związanej z procesem pracy. Krytyka taka, oparta na faktach i wskazująca na nieprawidłowości w jego kierowaniu procesem pracy, nie może być uznana za naruszenie zasad współżycia społecznego lub stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy i tym samym stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁶.

Pozostający w stosunku pracy pracownik obowiązany jest dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Z uwagi na znaczenie przestrzegania tego obowiązku dla interesów pracodawcy może on być uznany w układach zbiorowych pracy

²⁴ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 138-139.

²⁵ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 139.

²⁶ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 140.

lub regulaminach pracy za jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązek ten dotychczas był tak traktowany w orzecznictwie sądowym i piśmiennictwie prawniczym. Jego naruszenie może przejawiać się w różnorodnym postępowaniu pracownika narażającym pracodawcę na straty lub podważającym zaufanie do pracownika. Może ono wyrażać się w postępowaniu pracownika podważającym dobre imię pracodawcy, przekazywaniu innym osobom tajemnic produkcyjnych, handlowych lub organizacyjnych pracodawcy, niedbałością w poszanowaniu mienia pracodawcy. Przykładem braku dbałości o dobro pracodawcy może być także dopuszczenie do zepsucia towarów, powstania niedoborów, niepowiadomienie pracodawcy o grożącej awarii, o nadużyciach popełnianych przez innego pracownika, różnego rodzaju marnotrawstwie surowców i innych materiałów używanych w procesie pracy²⁷.

Ciężkie naruszenie

Definicja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest pojęciem nieostrym, klauzulą generalną, dlatego też wskazanie danego naruszenia jako ciężkiego zależy od konkretnego przypadku²⁸. Naruszenie podstawowych obowiązków pracownika nie zawsze stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Do ustania stosunku pracy prowadzi jedynie ciężkie ich naruszenie. Ustawodawca nie sprecyzował zakresu znaczeniowego tego zwrotu w treści art. 52 § 1 k.p., pozostawiając interpretatorowi ustalenie jego denotacji²⁹. Określenie to można rozumieć dwojako: bądź jako naruszenie, w wyniku którego pracodawca poniósł dużą szkodę materialną lub inną, bądź jako naruszenie wynikające z subiektywnego, o wybitnym natężeniu złej woli, stosunku pracownika do spoczywających na nim obowiązków³⁰.

W piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązku pracownika należy brać pod uwagę

²⁷ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 140-141.

²⁸ M.B. Rycak, E. Wronikowska, A. Rycak, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 94.

²⁹ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009, s. 206-207.

³⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004, s. 136.

przede wszystkim subiektywne elementy postępowania pracownika³¹, a więc stopień winy, natężenie złej woli i świadomość szkodliwości czynu. W świetle tych kryteriów za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać takie zaniechanie wykonania obowiązku, które nastąpiło z winy umyślnej (złego zamiaru) lub rażącego niedbalstwa, które prowadzi do zagrożenia interesów pracodawcy³². Przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków należy wziąć pod uwagę również inne okoliczności, czy był już karany za naruszenie swoich obowiązków czy też nie, a także wysokość wyrządzonej szkody - jako kryteria uzupełniające, pomocne dla dokonania bezbłędного osądu, czy konkretne naruszenie podstawowego obowiązku można zakwalifikować jako ciężkie³³.

Należy również zauważyć, że zgodnie z powszechnie przyjętym w orzecznictwie powodem, który uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie musi być koniecznie czyn, który by sam, ze względu na swą powagę, uzasadniał natychmiastowe rozwiązanie umowy, lecz może to być również szereg drobnych, ale często powtarzających się przewinień jednego rodzaju, które przez częste powtarzanie się stają się tak poważne, że uzasadniają ten tryb rozwiązania stosunku pracy. Skorzystanie w takich przypadkach z tego trybu rozwiązania umowy o pracę może jednak nastąpić jedynie wtedy, gdy przewinienia te dokonane zostały w ciągu miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy³⁴.

Artykuł 52 § 1 k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji uznawał *expressis verbis* za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych: zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia (nawet przez jeden dzień), stawienie się do pracy (nawet jednorazowo) w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy (choćby nie doprowadziło do nietrzeźwości) oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub świadczeń socjalnych. W wyniku nowelizacji art. 52 § 1 skreślono tę egzemplifikację³⁵.

³¹ W. Sanetra, *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, „RPEiS” 1972, z. 2, s. 65.

³² J. Broł, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1975, s. 121.

³³ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 141.

³⁴ Z. Salwa, *Nawiązanie...*, dz.cyt., s. 142.

³⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 162-163.

Intencją ustawodawcy nie było przy tym dokonanie zmian w pojmowaniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodziło raczej o to, aby nie ograniczać tego pojęcia do podanych przykładów, co w praktyce się zdarzało. Mimo to niewątpliwie nastąpiła pewna zmiana, dotycząca nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na gruncie tego przepisu Sąd Najwyższy uznał, że „nadużycie tych świadczeń (np. zasiłku chorobowego) samo przez się nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednakże pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy, świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności). W niektórych zatem przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”³⁶.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w orzecznictwie Sądu Najwyższego

W opinii Sądu Najwyższego do ciężkiego naruszenia dochodzi wtedy, gdy działanie pracownika nacechowane jest winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Dlatego oceniając sytuację, należy brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia³⁷.

W postanowieniu z 14 kwietnia 2015 r.³⁸ SN wskazał, że użyte w art. 52 § 1 k.p. nieostre określenie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika ma na celu elastyczność stosowania tego przepisu i możliwość odniesienia go do różnych stanów faktycznych. Już dlatego nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi, „jakie naruszenie obowiązków pracowniczych należy uznać za ciężkie” oraz nie powinno się mówić o rozbieżnościach w orzecznictwie w tej materii.

³⁶ Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 1999, nr 24, wkładka.

³⁷ Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351.

³⁸ Postanowienie SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, w: www.sn.pl.

Sąd Najwyższy wskazuje pewne konkretne zachowania dość często spotykane w pracy, które stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. To chociażby „wysyłanie na prywatnego e-maila plików zawierających bazy danych klientów przedsiębiorstwa”³⁹, czy świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości - bezprawne i zawinione⁴⁰, stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy.⁴¹ Istotne jest jednak świadome działanie pracownika⁴².

Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, z jego winy bez wypowiedzenia, w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nawet wtedy, kiedy naruszenie tych obowiązków — w konkretnym przypadku - przyniosło korzyść pracodawcy. Nietrzeźwość pracownika na stanowisku pracy, nawet jednorazowa, stanowi zatem jedno z najcięższych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych i nie może być bagatelizowana ani usprawiedliwiana nawet wtedy, gdy spożywanie alkoholu podyktowane było koniecznością ułatwienia zakupu niezbędnego dla zakładu pracy surowca.

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku dbałości o mienie zakładu pracy wymaga uwzględnienia przesłanki podmiotowej, a więc stopnia winy pracownika, jak również przesłanki przedmiotowej w postaci skutków tego naruszenia, a przede wszystkim powstałej szkody⁴³. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia⁴⁴. W postępowaniu przed sądem pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniającego zakład do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji⁴⁵.

³⁹ Wyrok SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, w: www.sn.pl.

⁴⁰ Wyrok z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 247/14, w: www.sn.pl.

⁴¹ D. Dorre-Nowak, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 226.

⁴² M. Telec, „*Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*”, 4/2013, s. 2.

⁴³ Wyrok SN z dnia 28 października 1983 r., OSPiKA z 7-8/1985, poz. 195.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, niepublikowany.

⁴⁵ Uchwała SN z dnia 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNCP z. 2/1979, poz. 21.

Pracownik, który przebywa podczas zwolnienia lekarskiego na terenie zakładu pracy i częstuje innych pracowników w czasie ich pracy alkoholem, dezorganizuje proces pracy. Takie zachowanie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika⁴⁶.

Szczególne wymagania w zakresie pełnej sprawności umysłowej, psychicznej i fizycznej obowiązują pracowników wykonujących czynności związane z bezpieczeństwem ruchu. Stwierdzenie, że pracownik wykonujący czynności dyżurnego ruchu znajdował się w stanie nietrzeźwości, choćby to było zdarzenie sporadyczne, upoważnia zakład pracy do przypisania winnemu takiego zachowania się pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie, z jego winy, umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym⁴⁷.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest równoznaczne z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, daje tylko takie naruszenie tych obowiązków, które może być oceniane jako ciężkie. Ciężkie naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ma miejsce wówczas, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi obowiązanemu do zapewnienia bezpiecznej pracy można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu tych obowiązków⁴⁸.

Wskazać należy, że fakt nagannego zachowania się pracownika w miejscu pracy w czasie jego urlopu, czy też motyw tego zachowania, nie wyłączają również przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jako godzącego w porządek i spokój na terenie zakładu pracy⁴⁹.

Naruszenie zakazu konkurencji, w myśl przepisów ustawy o działalności gospodarczej, może uzasadniać odwołanie z zajmowanego stanowiska, niemniej jednak samo przez się nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNCP z. 11/1984, poz. 197.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 14 stycznia 1976 r., I PR 158/75, OSNCP z. 9/1976, poz. 205.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP z. 4/1977, poz. 81.

⁴⁹ Wyrok SN z dnia 9 września 1981 r., I PRN 36/81, niepublikowany.

popelnione z winy umyślnej, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Dla zaistnienia tej przesłanki konieczne byłoby ustalenie, że złamanie zakazu konkurencji doprowadziło do powstania szkody, zaś działanie pracownika na tym polegające zostało dokonane w ramach winy umyślnej, a więc przy wykazaniu zamiaru dyrektywnego, bądź ewentualnego⁵⁰.

Warto w tym aspekcie podkreślić, że pracodawca musi skonkretyzować w sposób zrozumiały przyczynę rozstania się z pracownikiem z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. SN wskazał, że „przyczynę rozwiązania angażu pracodawca może sformułować w piśmie w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi”⁵¹. Pracodawca nie powinien jednak ograniczyć się do ustnej wypowiedzi. Zdaniem SN, ważne wydaje się, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób jasny i niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi⁵².

W opinii SN, „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości – jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) – może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne”⁵³.

Postępowanie sprawdzające wolno wdrożyć ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. tylko wówczas, jeśli pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle istotnych, „aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu podwładnego”⁵⁴.

Podsumowanie

Tytułem podsumowania stwierdzić należy, że w przypadku uchybień w oświadczeniu pracodawcy pracownik może się domagać

⁵⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 14 stycznia 1992 r., III Apr 36/91, OSA nr 7-8/1992, s. 54, „Wokanda” nr 8/1992, s. 26.

⁵¹ Tak uznał SN w wyroku z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, w: www.sn.pl.

⁵² Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, w: www.sn.pl.

⁵³ Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, w: www.sn.pl.

⁵⁴ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13, w: www.sn.pl.

ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy⁵⁵.

W każdym przypadku oceny wagi naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego istotną rolę odgrywa wina. Należy pamiętać, że ciężkie naruszenie będzie miało miejsce przy zaistnieniu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa⁵⁶. Zdaniem SN, niemożliwe jest, ażeby bezprawność uzasadniała rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawet w sytuacji wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przesłanką bezwarunkową jest wina⁵⁷. Wskazać także należy, że słuszną przyczyną rozstania w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wcale takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które powoduje szczególną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Za taką przyczynę należy też uznać zawinione i bezprawne zachowanie pracownika, które prowadzi do zagrożenia interesów pracodawcy⁵⁸.

Wskazując na jedną z ustawowych przyczyn, warto nadmienić, że została ona nakreślona dosyć ogólnie. Jakakolwiek wykładnia rozszerzająca przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tym trybie byłyby dość daleką swobodą, bowiem sensem dokonania natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy jest konkretny zarzut, a nie ogólna formuła, bez bliższej konkretyzacji. Nie należy bowiem zapominać, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym jest prawem, a nie obowiązkiem obu stron stosunku pracy i jego wykorzystanie nie może być nigdy traktowane w kategoriach obowiązku. Zastosowanie znajdzie tu całkowita autonomia woli obu stron. Zwłaszcza w odniesieniu do pracodawcy, który ma większe niż pracownik szanse skorzystania z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę. Należy jednak pamiętać, że pracodawca przed podjęciem decyzji o jego zastosowaniu powinien gruntownie zbadać daną sytuację, chociaż w tym trybie ustawodawca pozostawił mu pewien margines swobody co do kwalifi-

⁵⁵ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13; F. Małysz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, PiZS 1998, nr 1, s.25; A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 16.

⁵⁶ Wyrok z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 85/14. Tak samo w orzeczeniu z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, w: www.sn.pl.

⁵⁷ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 173.

⁵⁸ Wyrok z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14, w: www.sn.pl.

kacji prawnej zachowania pracownika i co do podjęcia decyzji o rodzaju zastosowanej sankcji. Warto zwrócić uwagę z formalno-prawnego punktu widzenia, że oświadczenie składane pracownikowi przez pracodawcę jest wypowiedzeniem umowy o pracę, w którym to wypowiedzeniu, co należy stanowczo podkreślić, nie występuje okres wypowiedzenia.

Bibliografia

Wykaz literatury

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2004.
- Brol J., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1975.
- Brol J., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980.
- D. Dorre-Nowak, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, w: *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009.
- Kolasiński K., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2004.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Małysz F., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „PiZS” 1998, nr 1.
- Patulski A., *Ustanie stosunku pracy*, w: *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2010.
- Rycak M. B., Wronikowska E., Rycak A., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Salwa Z., *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000.
- Salwa Z., *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2003.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004.
- Sanetra W., *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, „RPEiS” 1972, z. 2.
- Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010.
- Telec M., „*Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*”, 4/2013.

Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.

Wypych Żywicka A., *Klauzule określające przesłanki dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę*, w: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. L. Mitrus i in., Kraków 2009.

Wykaz aktów prawnych

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.

Wykaz orzecznictwa

Uchwała SN z dnia 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNCP z. 2/1979, poz. 21.

Wyrok SN z dnia 28 października 1983 r., OSPiKA z. 7-8/1985, poz. 195.

Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, niepublikowany.

Wyrok SN z dnia 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNCP z. 11/1984, poz. 197.

Wyrok SN z dnia 14 stycznia 1976 r., 1 PR 158/75, OSNCP z. 9/1976, poz. 205.

Wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., 1 PRN 62/76, OSNCP z. 4/1977, poz. 81.

Wyrok SN z dnia 9 września 1981 r., I PRN 36/81, niepublikowany.

Wyrok z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13, www.sn.pl.

Wyrok z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 85/14, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 1999, nr 24, wkładka.

Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351.

Wyrok SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, www.sn.pl.

Wyrok z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 247/14, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 20 lipca 1987 r., I PRN 36/87, OSNCP 1989, z. 2, poz. 32.

Wyrok z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, www.sn.pl.

Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, www.sn.pl.

Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 14 stycznia 1992 r., III Apr 36/91, OSA nr 7-8/1992.

Postanowienie SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, www.sn.pl.

Orzeczenie z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, www.sn.pl.