

## Kadry i płace

### NARUSZENIA

**UZASADNIONA**  
dyscyplinarka

Prawnicy kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy analizują, jakie przyczyny mogą stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

# Szef może surowo potraktować nieusprawiedliwioną nieobecność

Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.



**Aneta Pająk**  
radca prawny  
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



**Aleksander Stuglik**  
prawnik, wspólnik zarządzający  
KBZ Żuradzka & Wspólnicy

dzienia z winy pracownika, gdy pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy (**wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 708/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 561**).

#### Samowolny urlop

W praktyce przypadki nieusprawiedliwionej nieobecności częstokroć powstają na tle korzystania przez pracownika z prawa do urlopu wypoczynkowego. Nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. w trybie dyscyplinarnym (**wyrok SN z 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00, PPIPS 2002, Nr 12, s. 25**).

Jak wskazał Sąd Najwyższy, 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 (por. m.in. **wyroki SN z 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPIUS 2002, Nr 15, poz. 357; 5 lipca 2017 r., II PK 202/16**).

Samowolne udanie się pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia może być jedynie uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. **wyrok SN z 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80**). (P. Waż [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Red. K. Walczak, 2021, Legalis, komentarz do art. 52 k.p.).

#### Wolne na żądanie też za zgodą

Kwestia związana z tzw. urlopem na żądanie (art. 167<sup>2</sup> k.p.) nie jest jednolicie traktowana w orzecznictwie. Można odnotować dwa odmienne poglądy.

W **wyroku z 26 stycznia 2005 r. (II PK 197/04, OSNP 2005, Nr 17, poz. 271)** Sąd Najwyższy wskazał, że nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu na żądanie, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (**wyrok SN z 26 stycznia 2005 r.**).

Z kolei kilka lat później w **wyroku z 16 września 2009 r. (II PK 26/08, OSNP 2010, Nr 3-4, poz. 36)** Sąd Najwyższy uznał, że rozpoczęcie urlopu „na żądanie” (art. 167<sup>2</sup> k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim

miejsca pracy, po wystosowaniu żądania urlopu po kilku godzinach świadczenia pracy w tym właśnie dniu, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy (zob. **wyrok SN z 7 lutego**

Pracownik ma obowiązek bez zwłoki poinformować pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym jej okresie.

naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (**wyrok SN z 16 września 2009 r.**).

#### Zadaniowy grafik

Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia. Z uwagi jednak na specyfikę zadaniowego systemu czasu pracy oraz pozostawioną pracownikowi swobodę w zakresie organizowania sobie pracy, konieczne jest wykazanie, że naruszenie obowiązków miało charakter ciężki oraz naruszało lub przynajmniej zagrażało interesom pracodawcy (**wyrok SN z 5 lipca 2017 r., II PK 202/16**).

#### Porzucenie pracy

Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych (**wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPIUS 1998, Nr 20, poz. 596**). Zachowanie pracownika polegające na opuszczeniu

**go 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98**).

Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez dyspozytora pracującego w przedsiębiorstwie komunikacji samochodowej może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (zob. **wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 72/96, OSNAPIUS 1997, Nr 23, poz. 460**).

Z kolei 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 (zob. **wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98, OSNAPIUS 2000, Nr 4, poz. 132**). (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020, Legalis, komentarz do art. 52 k.p.). /@

#### PISALIŚMY O TYM:

Aby usprawiedliwiona nieobecność w pracy mogła stanowić przyczynę zwolnienia, muszą zaistnieć kodeksowe przesłanki „Usprawiedliwiona nieobecność pracownika jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę”, 4 października 2020 r.

archiwum.rp.pl

Czy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego? Czy samowolne opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika? Czy nieobecność w pracy bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu przez pracodawcę urlopu jest nieobecnością nieusprawiedliwioną?

#### Obowiązek zgłoszenia

O przyczynie nieobecności w pracy pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę w sposób przewidziany w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 1632 ze zm.). Zgodnie z § 2 ust. 1-3 rozporządzenia, pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swojej nieobecności w pracy. Niedopełnienie tego obowiązku jest uchybieniem pracowniczym, które przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku może uzasadniać zastosowanie przez pracodawcę kary porządkowej (art. 108 i n. kodeksu pracy), wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, a nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. (P. Waż [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Red. K. Walczak, 2021, Legalis, komentarz do art. 52 k.p.).

#### Wystarczy raz

Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (**wyrok Sądu Najwyższego z 28 września 1981 r., I PRN 57/81**).

Nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić – w przypadku braku przyczyn, które by ją usprawiedliwiły – podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. w trybie dyscyplinarnym (**wyrok SN z 29 października 2007 r., II PK 54/07**).

#### Usprawiedliwienie z opóźnieniem

Pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (I teza **wyroku SN z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPIUS 2000, Nr 20, poz. 752**). Stąd też opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (**wyrok SN z 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPIUS 2001, Nr 2, poz. 40**).

#### Gdy przetożony wie o niezdolności

Niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowie-

Rzeczpospolita  
cyfrowa

W KAŻDY WTOREK  
dodatek o nowych technologiach