

MAGDALENA MALESIŃSKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

magdalena_malesinska@onet.pl

Neusprawiedliwiona nieobecność w pracy jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Unjustified absence from work as a reason for termination of a contract of employment without notice on conduct ground

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie regulacji prawnej dotyczącej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku neusprawiedliwionej nieobecności w miejscu pracy. W oparciu o przepisy prawa i orzecznictwo, artykuł wyjaśnia, kiedy niestawiennictwo zatrudnionego w pracy jest przejawem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i może pociągać za sobą wyżej wymienioną sankcję. Ponadto, w oparciu o treść m.in. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, przedstawiono procedurę usprawiedliwienia nieobecności osoby zatrudnionej oraz wymieniono przypadki, w których absencja pracownika nie może zostać potraktowana jako naruszenie jego obowiązków.

Słowa kluczowe: neusprawiedliwiona nieobecność w pracy; rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika; usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

Abstract. The aim of this article is to explain the legal regulations associated with the termination of a contract of employment without notice on conduct ground when the employee was unjustifiably absent from work. Based on the legal provisions and the judicial decisions, the article illustrates when the failure to appear at work seriously violates basic duties of an employee and can be a reason for the abovementioned sanction. According to, *inter alia*, Minister of Labour and Social Policy Regulation of 15 May 1996 regarding the ways of excusing absence at work and granting special leave, there is a clarification of excused absence procedures. The article also enumerates the circumstances, in which the absence of employee must not be treated as violation of their duties.

Keywords: unjustified absence from work; dismissal without notice on conduct ground; excused absence procedures.

1. Wstęp

Zawarcie przez pracodawcę i pracownika umowy o pracę powoduje powstanie stosunku pracy. Stosunek ten polega na zobowiązaniu się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a po stronie pracodawcy – na zatrudnieniu pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 §1 kodeksu pracy, dalej jako k.p.).

Jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika albo pracodawcę (z winy pracownika albo z przyczyn niezawinionych przez pracownika). Zgodnie z dyspozycją art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie problematyki rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w miejscu pracy.

2. Podstawowe pojęcia

2.1. Pojęcie „podstawowych obowiązków pracowniczych” a nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w miejscu pracy

Kodeks pracy posługuje się pojęciem „podstawowego obowiązku pracownika” tylko raz – w art. 211 k.p., w odniesieniu do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie oznacza to, że przepis ten wyczerpuje katalog podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyjmuje się, że obowiązki te są określone również w art. 100 k.p. Przepis formułuje m.in. nakaz wykonywania pracy sumiennie i starannie, stosowania się do poleceń przełożonych oraz przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Również art. 22 §1 k.p. może być traktowany jako źródło obowiązków pracownika o charakterze podstawowym – z samego stosunku pracy wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Podobną funkcję pełni także art. 52 k.p., formułujący przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pojęcie podstawowych obowiązków pracowniczych jest również doprecyzowane przez orzecznictwo sądów. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków uznał, iż „do podstawowych obowiązków pracownika należy też zaliczyć świadczenie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, gdyż ten obowiązek wynika wprost z ustawowej definicji stosunku pracy”¹.

Z szeregu wymienionych powyżej obowiązków można wywieść generalny obowiązek pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w godzinach pracy, jak również wykonywania poleceń pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej, zatem, innymi słowy mówiąc, świadczenia przez pracownika pracy. Co za tym idzie – nieobecność pracownika w miejscu pracy bez należytego usprawiedliwienia może zostać zakwalifikowana jako

¹ Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 74/2011, LexPolonica nr 5777779.

naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie pracy.

2.2. Pojęcie „ciężkiego naruszenia”

Samo naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracownika nie jest wystarczającą przesłanką dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika². Przepis *expressis verbis* stanowi, iż musi to być „ciężkie naruszenie” obowiązków ciążących na zatrudnionym. Brak jest jednak konkretnej regulacji pozwalającej stwierdzić, kiedy naruszenie można uznać za „ciężkie”. Z tego powodu w tej kwestii wielokrotnie głos zabierały sądy, w tym również Sąd Najwyższy. Przede wszystkim należy zauważyć, iż sądy pracy nie są związane oceną pracodawcy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega sądowi³. Co więcej, Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń stwierdził, że: „ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy ocenie zaś ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie”⁴. Zatem każdy przypadek należałoby rozważać *ad casum*, ponieważ stwierdzenie zaistnienia rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w jednej sprawie, nie stanowi samoistnej przesłanki do uznania takiego naruszenia w podobnej sprawie, jeśli jej okoliczności za tym nie przemawiają. Co więcej, skorzystanie przez pracodawcę z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być traktowane jako *ultima ratio* i nie powinno być stosowane, jeśli inne środki, nie pociągające za sobą tak daleko idących konsekwencji dla pracownika, mogą przynieść oczekiwany efekt.

Aby zachowanie się pracownika można było uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, powinno ono spełniać łącznie trzy przesłanki:

- 1) zachowanie powinno być bezprawne;
- 2) powinno naruszać albo realnie zagrażać interesom pracodawcy;

² A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 275.

³ Wyrok SN z dnia 3 marca 1981 r., I PR 13/81, LEX nr 14577; tak również Z. Salwa (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 270.

⁴ Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269.

3) po stronie pracownika powinna występować wina umyślna lub rażące niedbalstwo⁵.

Z powyższego wyliczenia wynika, iż dla stwierdzenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie wystarczy sama bezprawność zachowania zatrudnionego, dlatego nie każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy będzie mogła skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Potwierdza to SN w jednym ze swoich orzeczeń, wskazując, iż „brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo”⁶. W tym przypadku winę pracownika należy pojmować „karnistycznie”, zatem „wina umyślna polega na działaniu z zamiarem – bezpośrednim lub ewentualnym – naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmować (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Istotą lekkomyślności jest to, że pracownik przewiduje wprawdzie, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Naruszenie obowiązku pracowniczego ma przymiot ciężkości tylko wówczas, gdy pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo”⁷. Przekładając to na stosunki między pracodawcą a pracownikiem, stwierdzić należy, iż „rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi”⁸.

3. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy

Usprawiedliwienie nieobecności pracownika powinno odbyć się zgodnie z dyspozycjami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.

⁵ Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/2011, Lexis.pl nr 2806196.

⁶ Wyrok SN z dnia 4 października 2011 r., I PK 55/2011, Lexis.pl nr 3971974.

⁷ Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/2000, Lexis.pl nr 2412901.

⁸ Wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/2012, LexPolonica nr 5180018.

w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁹. Zgodnie z §1 rozporządzenia „przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy”. Przepis uniemożliwia zatem uznanie za nieusprawiedliwioną nieobecność takich absencji, które wynikają z obiektywnego braku możliwości podjęcia pracy przez pracownika. Pozwala również na usprawiedliwienie nieobecności w innych sytuacjach, jeśli pracodawca uzna to za właściwe w danych okolicznościach. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, niemożliwych do przewidzenia, pracownik jest obowiązany niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Usprawiedliwienie nieobecności może nastąpić: osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności, a także drogą pocztową (wówczas datą zawiadomienia jest data stempla pocztowego). Sposób zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności może być inny, jeśli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy tak stanowią. Zatem należy mieć na uwadze, że również takie regulacje jak regulamin pracy lub postanowienia układu zbiorowego pracy mogą mieć wpływ na procedurę usprawiedliwiania nieobecności u konkretnego pracodawcy¹⁰. W obecnym stanie prawnym katalog dowodów *ex lege* usprawiedliwiających nieobecność pracownika zawarty jest w §3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Najczęściej spotykanym dowodem tego typu jest zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność pracownika do pracy.

4. Zwolnienia od pracy

Z przepisów prawnych wynika również obowiązek pracodawcy zwolnienia od pracy pracownika w przypadkach określonych przez ustawodawcę. Oczywiście jest, iż w przypadku takiego zwolnienia, absencja pracownika nie może być uznana za nieusprawiedliwioną. Jeśli

⁹ Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2014 r. poz. 1632).

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks Pracy ...*, s. 160.

jednak pracownik nie dokonałby czynności, które były przyczyną udzielenia zwolnienia przez pracodawcę, jego zachowanie uznać można za naruszenie obowiązków pracowniczych. Należy również podkreślić, że pracownik nie może w takim przypadku samodzielnie udzielić sobie zwolnienia. Z powołanego przepisu wynika bowiem jednoznacznie, iż o udzieleniu zwolnienia decyduje pracodawca, ewentualnie osoba upoważniona przez niego do dokonania takiej czynności. Co istotne, nie jest to także obowiązek bezwzględny i ciąży na pracodawcy pod warunkiem, że istnieje możliwość udzielenia urlopu pracownikowi w tym czasie¹¹.

Uregulowania, na mocy których pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od obowiązku wykonywania pracy są zawarte m.in. w Kodeksie pracy (np. art. 188 k.p. czy art. 185 §2 k.p.) oraz w rozdziale drugim rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

5. Termin rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, tj. nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika. Nie należy utożsamiać tego terminu z dniem absencji. Obowiązkiem pracodawcy jest udowodnienie daty powzięcia informacji w razie sporu. W przypadku długotrwałej nieobecności pracownika może to spowodować pewne trudności, ponieważ dla skuteczności rozwiązania stosunku pracy konieczne jest złożenie oświadczenia woli pracownikowi, a ten jest fizycznie nieobecny. W takiej sytuacji najlepiej przesłać rozwiązanie umowy listem poleconym na adres znajdujący się w aktach osobowych pracownika. Nadawca otrzymuje wówczas potwierdzenie odbioru przesyłki przez adresata. Dwukrotne awizowanie listu tworzy domniemanie faktyczne, iż pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią pisma. Takie domniemanie oznacza przerwienie ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do niemożliwości (braku możliwości) zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy¹². Warto dodać, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy będzie skuteczne w momencie, gdy dotrze ono do pracownika w taki sposób, że będzie on mógł się zapoznać z jego treścią¹³.

¹¹ Wyrok SN z dnia 9.09.2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 82.

¹² Wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 37/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 263.

¹³ Z. Salwa (red.), *Kodeks Pracy ...*, s. 263.

6. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego

Kwestia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy była niejednokrotnie przedmiotem orzeczeń sądów. Pierwszą, niewątpliwie kluczową kwestią, o której musiał zdecydować sąd, jest pytanie czy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może być w ogóle przyczyną rozwiązania umowy we wspomnianym wcześniej trybie. Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń stwierdził, że „nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”¹⁴. Sąd nie tylko potwierdził fakt, iż nieusprawiedliwiona obecność może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz że w niektórych przypadkach wystarczy tylko jedna absencja dla zastosowania tej sankcji, ale również wskazał, iż każda sprawa powinna być badana indywidualnie, w szczególności pod względem naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy oraz stopnia zawinienia zatrudnionego.

Na potrzeby niniejszego opracowania należy przyjąć, iż problematyka nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy obejmuje przede wszystkim trzy następujące stany faktyczne:

- 1) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, której istota sprowadza się do absencji pracownika w miejscu pracy bez stosownego uzasadnienia, o którym mowa w pkt. 3 niniejszego opracowania;
- 2) opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz
- 3) samowolne rozpoczęcie urlopu na żądanie czy zwolnienia od pracy.

W pierwszym z wymienionych powyżej przypadków, pracownik nie stawia się w pracy, nie będąc w stanie przedstawić żadnego przewidzianego przez prawo lub uznanego przez pracodawcę uzasadnienia takiego stanu rzeczy. Innymi słowy mówiąc, pracownik nie zjawia się w pracy choć jego absencja nie wynika z faktu zaistnienia zdarzeń czy okoliczności określonych przepisami prawa, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także nie zachodzą inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Przyczynami usprawiedliwiającymi absencję zatrudnionego w pracy są choroba, okres

¹⁴ Wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593; tak również A.M. Świątkowski, *Kodeks Pracy ...*, s. 277.

przebywania w areszcie tymczasowym, odbywanie kary pozbawienia wolności oraz zwolnienia od pracy¹⁵. Niemniej jednak, katalog przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika nie jest zamknięty. Mając na uwadze treść §1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, za przyczynę taką można uznać również np. wystąpienie klęski żywiołowej¹⁶, paraliż komunikacyjny niemożliwy do przewidzenia lub uniknięcia (wynikający ze strajków, blokad dróg, niecodziennych korków), uczestniczenie w akcji ratującej życie i zdrowie, uczestniczenie w wypadku samochodowym czy zdarzenia losowe dotyczące pracownika (włamanie i kradzież w domu pracownika, zalanie mieszkania)¹⁷. W braku stosownego usprawiedliwienia pracodawca ma prawo potraktować absencję pracownika jako nieusprawiedliwioną. W sytuacji, gdy nieobecność zatrudnionego spełnia również pozostałe omówione w niniejszym opracowaniu przesłanki, takie jak bezprawność, wina i realne zagrożenie bądź naruszenie interesów pracodawcy, możemy mieć do czynienia z kwalifikowanym przypadkiem nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika uzasadniającym zastosowanie sankcji przewidzianej w art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W jednym ze swoich wyroków Sąd Najwyższy uznał, że „nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie”¹⁸. W przedmiotowej sprawie pracownik zawiadomił przełożoną, że nie stawia się w pracy, ponieważ źle się czuje. Następnego dnia przyszedł do zakładu pracy, jednak nie przedstawił zwolnienia lekarskiego ani innego dokumentu usprawiedliwiającego absencję poprzedniego dnia. Poprosił o potraktowanie nieobecności jako dzień wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie wyraził zgody na takie rozwiązanie i udzielił pracownikowi nagany. Ten złożył sprzeciw od ukarania, który został odrzucony przez pracodawcę i trafił do sądu. Sąd uznał, iż decyzja pracodawcy była prawidłowa. Podniósł on jednocześnie, że „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”.

¹⁵ A. M. Świątkowski, *Kodeks Pracy* ..., s. 204.

¹⁶ Odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na interpelację nr 16199 w sprawie braku uregulowań prawnych dotyczących urlopów wymuszonych sytuacją kryzysową, <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/00DE7005> [dostęp 28 września 2015 r.].

¹⁷ Wyrok z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 74/2012, OSNP 2012, nr 21-22, poz. 262.

¹⁸ Wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 357.

Kolejną kwestią, którą musiał zająć się Sąd Najwyższy, był problem samej procedury usprawiedliwiania nieobecności. Stoi on na stanowisku, że: „opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika”¹⁹ oraz „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”²⁰. Z orzecznictwa wynika, iż występowanie uchybień formalnych w usprawiedliwieniu nieobecności, przy jednoczesnym istnieniu przesłanek uzasadniających dostatecznie absencję, nie może być uznane za wystarczający powód do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych²¹. Należy zauważyć, iż w orzecznictwie pojawił się pogląd, że w pewnych sytuacjach niedotrzymanie dwudniowego terminu dostarczenia zaświadczenia usprawiedliwiają szczególne okoliczności, zwłaszcza obłożna choroba pracownika połączona z brakiem lub nieobecnością domowników²². Stanowisko zajęte przez sąd wydaje się jak najbardziej właściwe, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem bardzo dotkliwym i nie powinno być stosowane nadmiernie często. Kilkudniowe opóźnienie w dostarczeniu zaświadczenia zwykle nie powoduje takiego zagrożenia dla interesów pracodawcy, by usprawiedliwić zwolnienie dyscyplinarne, zwłaszcza gdy pracownicy podjęli nieudane próby usprawiedliwienia swojej nieobecności. Można jednak wyobrazić sobie stan faktyczny, w którym zatrudniony nie powiadamia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie trwania nieobecności w pracy wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Możemy mieć wówczas do czynienia z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kolejny problem, który pojawił się w orzecznictwie, dotyczył urlopów wypoczynkowych i tzw. urlopów na żądanie, a konkretnie ich rozpoczęcia. W art. 161 k.p. przewidziano, że „Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo”, natomiast art. 167² k.p. stanowi, iż „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”. Przepisy

¹⁹ Wyrok SN z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNP 2001, nr 2, poz. 40.

²⁰ Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 752.

²¹ A.M. Świątkowski, *Kodeks Pracy ...*, s. 277.

²² Wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 596.

te nie precyzują jednak w jaki sposób ma wyglądać rozpoczęcie takiego urlopu – czy wystarczające jest zgłoszenie żądania przez pracownika, czy może wymaga się jeszcze zgody pracodawcy. Należy zauważyć, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 k.p., art. 163 §1 zdanie trzecie k.p.), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części, czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosuje się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe²³.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy (II PK 26/08) orzekł, iż pracownik, któremu odwołano urlop wypoczynkowy w celu stawienia się w zakładzie pracy i protokolarnego przekazania prowadzonych przez niego spraw, zwrotu pisma udzielającego prokurę oraz przekazania służbowego telefonu komórkowego, nie mógł po przybyciu do pracy oddać telefonu, złożyć pracownikowi kadrowemu wniosku o urlop „na żądanie” i, bez zgody prezesa, opuścić terenu zakładu. W uzasadnieniu tego wyroku czytamy, iż wniosek pracownika nie jest dla pracodawcy wiążący i powinien zostać uwzględniony, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Oznacza to, że prawo pracownika do wypoczynku jest warunkowane niespowodowaniem istotnych utrudnień w funkcjonowaniu zakładu. Tezę tę potwierdza art. 167 k.p., który daje pracodawcy prawo odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, jeśli zaistnieją okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagające jego obecności w zakładzie. Należy w tym miejscu wskazać, że niezastosowanie się pracownika do decyzji pracodawcy w sprawie odwołania z urlopu jest przypadkiem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, która w konkretnych okolicznościach może stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego²⁴. Sąd Najwyższy podkreślił również, iż urlop nie może być samodzielnie wyznaczony przez pracownika, bez zgody pracodawcy i odwrotnie. Zatem strony powinny termin ustalić wspólnie. Ostatecznie jednak udzielenie urlopu jest „jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca nieobecność w pracy”, a „zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy”²⁵. Jeżeli takiemu zachowaniu pracownika można przypisać umyślność lub

²³ Wyrok z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.

²⁴ Z. Salwa (red.), *Kodeks Pracy...*, s. 588.

²⁵ Wyrok z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.

przynajmniej rażące niedbalstwo, może być ono samoistną przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia pracownika²⁶. Brak planu urlopów wypoczynkowych nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w zakładzie po złożeniu wniosku o urlop²⁷. Co więcej, nawet gdy pracodawca narusza przepisy, nie udzielając pracownikowi urlopu zaległego do końca trzeciego kwartału roku następującego po roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, nie może on rozpocząć korzystania z takiego urlopu bez zgody pracodawcy²⁸.

Należy odnotować także nieco odmienne stanowiska Sądu Najwyższego, łagodzące warunki rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego lub urlopu „na żądanie”. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że rozpoczęcie urlopu „na żądanie” po odmowie jego udzielenia przez pracodawcę, rzeczywiście może być potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, jednak „przy braku wyraźnego sprzeciwu pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności. W związku z tym nieobecność pracownika w pracy po zgłoszeniu w terminie żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie jest nieobecnością nieusprawiedliwioną i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p.²⁹. W innym orzeczeniu stwierdził, iż „przy ocenie stopnia winy w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego pracownika rozpoczynającego przysługujący mu urlop wypoczynkowy w określonym terminie (niewynikającym z planu urlopów) bez zgody pracodawcy, należy uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku, w tym zwłaszcza istnienie po stronie pracodawcy istotnych przyczyn uzasadniających odmowę udzielenia urlopu. Jeżeli po stronie pracodawcy takie szczególne przyczyny nie istnieją, to takie zachowanie pracownika może być ocenione jako niestanowiące ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”³⁰.

Zdaniem autorki, zasadniczo słuszny jest pogląd pierwszy, zgodnie z którym to pracodawca udziela zatrudnionemu urlopu wypoczynkowego czy urlopu „na żądanie”, każdorazowo biorąc pod uwagę aktualną sytuację panującą w zakładzie pracy. Wydaje się jednak, że jeśli po stronie pracodawcy zachodzą wyjątkowe okoliczności wskazujące na działanie pracodawcy z zamiarem zaszkodzenia interesom pracownika bądź okoliczności sugerują, że pracodawca nie rozpatrzył wniosku urlopowego złożonego z właściwym

²⁶ A.M. Świątkowski, *Kodeks Pracy ...*, s. 758 oraz s. 776.

²⁷ Wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 331.

²⁸ Wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 353.

²⁹ Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271.

³⁰ Wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 32/2004, LexPolonica nr 368217.

wyprzedzeniem z powodu własnego niedbalstwa, trudne do zaakceptowania byłoby uznanie, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego zastosowanie wobec niego sankcji przewidzianej w art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Nieco mniej powszechną przyczyną usprawiedliwiająca nieobecności pracownika w pracy jest odbywanie kary pozbawienia wolności. Artykuł 66 §1 k.p. stanowi, że umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Pośrednio wskazuje to bowiem, że ustawodawca nie traktuje tej nieobecności jako nieusprawiedliwionej. Można zatem *per analogiam* uznać, że nieobecność w pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności jest również nieobecnością usprawiedliwioną. Niestawiennictwo do pracy jest wprawdzie zachowaniem bezprawnym, jednak nie można przypisać zatrudnionemu winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa³¹.

7. Podsumowanie

Podsumowując, z nieusprawiedliwioną nieobecnością mamy do czynienia, gdy pracownik nie zjawia się w pracy, choć jego absencja nie wynika z faktu zaistnienia zdarzeń czy okoliczności określonych przepisami prawa, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie (przyczyny usprawiedliwiające nieobecność *ex lege*), a także nie zachodzą inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z poglądami przedstawianymi w doktrynie i orzecznictwie, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może być potraktowana jako naruszenie takich obowiązków, jeśli zachowanie pracownika jest bezprawne i narusza albo realnie zagraża interesom pracodawcy, a po stronie pracownika występuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Usprawiedliwienie nieobecności pracownika powinno odbyć się zgodnie z dyspozycjami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, jednak opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, chyba że pracownik działał z zamiarem naruszenia interesu pracodawcy. Pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem w ciągu 1 miesiąca od chwili, gdy dowiedział się on o jego

³¹ Wyrok z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 74/11, OSNP 2012, nr 21-22, poz. 26.

nieusprawiedliwionej absencji. Rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego lub „na żądanie” bez zgody pracodawcy z reguły traktowane jest jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy i może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zasadniczo pogląd ten wydaje się być zgodny z treścią art. 161 k.p. i art. 167² k.p. W niektórych jednak przypadkach orzecznictwo skłania się ku stanowisku, iż dopiero rozpoczęcie urlopu mimo sprzeciwu pracodawcy narusza podstawowe obowiązki pracownicze.

Bibliografia:

Literatura

Kodeks Pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2004

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 3 marca 1981 r., I PR 13/81, LEX nr 14577

Wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593

Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 596

Wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 331

Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 752

Wyrok SN z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNP 2001, nr 2, poz. 40

Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 353

Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 357

Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/2000, Lexis.pl nr 2412901

Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 32/2004, LexPolonica nr 368217

Wyrok SN z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 82

Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271

Wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 37/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 263

Wyrok SN z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36

Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/2011, Lexis.pl nr 2806196

Wyrok SN z dnia 4 października 2011 r., I PK 55/2011, Lexis.pl nr 3971974

Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 74/2011, LexPolonica nr 5777779

Wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/2012, LexPolonica nr 5180018

Źródła internetowe

Odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na interpelację nr 16199 w sprawie braku uregulowań prawnych dotyczących urlopów wymuszonych sytuacją kryzysową, <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/00DE7005> [dostęp: 28 września 2015 roku]