

# Nawet przerwa bez pełnej swobody

**ZATRUDNIANIE** | Pracownik nie może samowolnie opuszczać miejsca pracy. Jeśli jednak to zrobi, nie należy go bezrefleksyjnie za to karać. Ważny jest nie tylko powód zachowania podwładnego, ale i zwyczaje panujące w zakładzie.

Nawiązując stosunek pracy, zatrudniony przyjmuje na siebie wiele obowiązków. Podstawowy to oczywiście świadczenie pracy. Obejmuje on konieczność przestrzegania czasu pracy i właściwego wykonywania obowiązków.

Jeżeli regulamin pracy nie stanowi inaczej, to naruszeniem tego obowiązku niewątpliwie jest opuszczenie miejsca pracy przez zatrudnionego bez zgody przełożonego w celu załatwienia prywatnych spraw, w czasie kiedy powinien on pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Takie zachowanie powoduje konsekwencje, których wymiar i surowość zależą od sposobu oraz okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych.

Najpoważniejszym skutkiem samowolnego opuszczenia miejsca pracy może być rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

podwładnego, jeśli taka sytuacja zostanie zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 ust. 1 kodeksu pracy). Na to pojęcie składa się bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno umyślność, jak i rażące niedbalstwo.

## Pożegnanie z etatem

Jak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2015 r. (I PK 156/14)**, rażący charakter przewinienia przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków lub niezachowaniu elementarnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Przy dokonywaniu oceny, czy opuszczenie

miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod uwagę całość okoliczności, a zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (zob. **wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 300/97**).

Ważne jest przy tym, że naruszenie dokonane przez pracownika może przejawiać się zarówno w działaniu, jak i w zaniechaniu. Wystarczy, że w jego wyniku doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Brak szkód po stronie pracodawcy nie zwalnia w tym zakresie z odpowiedzialności.

Niemniej przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków powinny wystąpić łącznie, a brak choćby jednej z nich nie uzasadnia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (zob. **wyrok SN z 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99**).

## Rażące naruszenie

Co do zasady „drobne” naruszenie obowiązków pracowniczych nie powinno uzasadniać zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Co ciekawe, z reguły nie można również przypisać znacznego stopnia winy pracownikowi, który naruszył przepisy obowiązującego w firmie regulaminu dotyczącego zasad opuszczania firmy w czasie pracy, jeżeli jego

## ♦ZDANIEM AUTORKI

### Daria Wojtczak

prawnik  
w kancelarii KSP Legal  
& Tax Advice w Katowicach



Każdorazowo należy badać wiele okoliczności, które towarzyszą opuszczeniu miejsca pracy przez pracownika bez zgody przełożonego. Od tego zależy bowiem skutek takiego zachowania i podjęcie decyzji co do wyboru środka dyscyplinującego, jaki można zastosować wobec niesubordynowanego pracownika.

Warto także wziąć pod uwagę fakt, że nawet przerwa w pracy nie uzasadnia wyjścia z firmy bez zgody pracodawcy. Co do zasady przyjmuje się, że również w tym czasie zatrudniony powinien pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Zakaz opuszczania miejsca pracy można ustalić w regulaminie pracy, którego przestrzeganie należy do obowiązków pracowników. Równie dobrze przepisy wewnętrzne mogą jednak dopuszczać wyjścia np. w czasie przerwy. Może to również wynikać ze zwyczajów panujących w firmie. ■

zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (zob. **wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98**).

Jednak opuszczenie miejsca pracy bez zgody pracodawcy może skutkować jego decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie zwyczajnym, czyli za wypowiedzeniem, zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

## Ranga powodu

Nie ulega wątpliwości, że inaczej należy ocenić wyjście z pracy z powodu nagłej sytu-

acji rodzinnej, a inaczej nieuzasadnione porzucenie stanowiska pracy. Drugi przypadek w połączeniu z jeszcze innym nagannym zachowaniem zatrudnionego należy uznać – zdaniem **SN (wyrok z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98)** – za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych skutkujące natychmiastowym zwolnieniem nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje to przewinienie jako uchylanie uzasadniającego zastosowanie kary porządkowej. ©©

—Daria Wojtczak

## ♦POMÓC MOŻE KARA PORZĄDKOWA

Zwolnienie dyscyplinarne czy rozwiązanie umowy w trybie zwyczajnym z pracownikiem, który opuszcza zakład bez zgody przełożonego, to ostateczne rozwiązania, nie zawsze konieczne. Przełożony może wcześniej pociągnąć go do odpowiedzialności porządkowej. Kodeks pracy stanowi w art. 108 § 1, że pracodawca ma prawo nakładać karę upomnienia lub nagany na osobę, która dopuszcza się m.in. nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności. Dodatkowo w § 2 wprost wskazuje, że za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia można nałożyć na pracownika karę pieniężną. ■