



fot. wikipedia.org.pl

**Najbardziej dotkliwym sposobem zakończenia stosunku pracy jest skorzystanie z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż wówczas skutek w postaci utraty pracy następuje natychmiast. Co więcej, szczególne znaczenie ma pod tym względem podjęcie takiego działania z winy pracownika, na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, kiedy to zwolnienie jest karą za szczególnie naganne zachowanie się zatrudnionego.**

Wskazany powyżej charakter mechanizmu zawartego w art. 52 k.p. skutkuje tym, że z założenia nie może to być działanie, z którego pracodawca mógłby korzystać swobodnie według własnego uznania. Stąd też przepis ten zawiera zamknięty katalog okoliczności, których ziszczenie się upoważnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W praktyce największe znaczenie ma przesłanka zawarta w § 1 pkt 1, tj. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Warto zauważyć, że takie sformułowanie nie jest samo w sobie jednoznaczne i precyzyjne, stąd też orzecznictwo sądowe od wielu lat wypowiada się często w tym temacie i wskazuje, jak należy prawidłowo rozumieć ten przepis.

Z tego względu warto przywołać dwa postanowienia Sądu Najwyższego, które ukazały się stosunkowo niedawno, a w których SN dokonał w pewien sposób podsumowania

dotychczasowych ustaleń. I tak w orzeczeniu z dnia 17 listopada 2020 r., III PK 212/19 zostało wskazane, że „Wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Z kolei w postanowieniu z dnia 7 października 2020 r., II PK 134/19 SN wyjaśnił, iż „Rażący charakter [niedbalstwa – przyp. J.Sz.] przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) 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 przeczność i ostrożność w działaniu”. Warto także podkreślić, że obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy.

*Artykuł pochodzi z najnowszego (15/2021) numeru "Tygodnika Solidarność".*