

## **Zwolnienie dyscyplinarne z powodu nieobecności w pracy przy zadaniowym czasie pracy**

**W orzecznictwie i doktrynie prawnej za ugruntowany należy uznać pogląd, iż nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy (tak chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81). Czy, z uwagi na specyfikę zadaniowego systemu czasu pracy, zasada ta ma także zastosowanie wobec pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy?**

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2017 r. (II PK 202/16). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Powódka świadczyła pracę w pozwanej spółce w zadaniowym systemie czasu pracy. Powódka nie wpisała do systemu spółki delegacji odnośnie do pracy w W. w dniu 2 marca 2012 r. W tym dniu powódka nie pobierała z recepcji karty "gość", nie skontaktowała się w sprawie miejsca do pracy z przełożonym, nie poinformowała przełożonego o braku dostępności sal do pracy oraz nie zgłosiła braku miejsca do pracy. Powódka nie pobrała klucza do zarezerwowanego do pracy pokoju. Monitoring z kamer nie zarejestrował jej obecności na piętrze budynku, na którym miała pracować. Powódka nie kontaktowała się telefonicznie, ani mailowo w tym dniu z pracownikami spółki. W tym dniu stwierdzono także brak logowania powódki do sieci spółki oraz aktywności konta powódki w systemach informatycznych, jednocześnie nie miała wówczas miejsca awaria systemu spółki. Pozwana spółka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ stwierdzono, że powódka 2 marca 2012 r. nie była obecna w pracy z przyczyn, które są nieznane pracodawcy i nie dopełniła obowiązku niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy oraz przewidywanym okresie jej trwania. Powódka twierdziła natomiast, że doznała w dniu 2 marca 2012 r. przeszkód w świadczeniu pracy (brak zorganizowania i wskazania miejsca pracy) leżących po stronie spółki, a mimo to wykonywała swoje zadania w obowiązującym ją zadaniowym systemie czasu pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena okoliczności sprawy w zakresie ewentualnego naruszenia obowiązku pracowniczego przez powódkę musi uwzględniać, iż była ona zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy, co oznacza w szczególności, iż pracodawca nie wyznacza pracownikowi godzin pracy, ale właśnie zadania które mają być wykonane w określonym czasie, a pracownik ma duży zakres swobody w kształtowaniu swego czasu pracy. Sąd Najwyższy posiłkując się poglądami doktrynalnymi uznał, że w zadaniowym czasie pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie, a praktyki polegające na wprowadzaniu zadaniowego czasu pracy, a następnie określaniu godzin pracy, w ramach których pracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy są wadliwe. Sąd Najwyższy wyjaśnił jednakże, że powyższe zasady nie wykluczają możliwości wydania pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy polecenia określającego miejsce lub godziny wykonania określonych czynności, które mieszczą się w zakresie obowiązków pracowniczych.

Podsumowując swe wywody prawne Sąd Najwyższy uznał, że w razie zarzucenia pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym systemie czasu pracy ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na jednorazowej nieobecności w pracy konieczne jest wykazanie bezprawności działania, winy oraz w szczególności sprecyzowanie na czym polegało naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy. Ten ostatni element powinien być oceniany w kontekście wykonania przez pracownika zadań. Nie można przyjąć, że każda nieobecność

w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy stanowi zagrożenie interesów pracodawcy.

Reasumując:

- **nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy;**

- **w razie zarzucenia pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na jednorazowej nieobecności w pracy konieczne jest wykazanie bezprawności działania, winy oraz w szczególności sprecyzowanie na czym polegało naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, które powinno być oceniane w kontekście wykonania przez pracownika zadań;**

- **nie można przyjąć, że każda nieobecność w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy stanowi zagrożenie interesów pracodawcy.**

radca prawny Miłosz Hady