

## **Długotrwałe nieobecności mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy**

Brak dyspozycyjności pracownika w pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zwłaszcza gdy powoduje to utrudnienia w działalności firmy.

Powtarzające się nieobecności pracownika wiążą się zwykle ze znacznym utrudnieniem funkcjonowania pracodawcy, który musi albo zatrudnić dodatkową osobę, albo też zwiększyć obciążenie dotychczasowych pracowników. To zaś powoduje często dodatkowe koszty, np. w postaci konieczności wypłaty wynagrodzenia i dodatków do pensji pracowników zastępujących niedyspozycyjnego pracownika i pracujących w godzinach nadliczbowych. Ponadto rodzi to dla pracodawcy także problemy organizacyjne – konieczność przesuwania pracowników na stanowisko nieobecnej osoby, potrzebę ich przeszkalania w zakresie nowych obowiązków, zmianę podziału zadań, rozkładu czasu pracy itp.

Warto też zauważyć, że celem stosunku pracy jest zatrudnienie pracownika po to, aby wykonywał on umówioną pracę i przez to umożliwiał pracodawcy prowadzenie zamierzonej działalności

Brak dyspozycyjności pracownika i jego nieobecności w pracy są sprzeczne z dążeniem do osiągnięcia tego celu i mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy. Podobnie wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 1997 r. (I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600) podnosząc, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów-zleceń, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

Długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki.

Nawet w razie prawidłowego wykonywania przez pracownika jego pracy, brak dyspozycyjności wyrażający się powtarzającymi się nieobecnościami w pracy może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Analogicznie wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 1999 r. (I PKN 323/99, OSNP 2001/5/157) stwierdzając, że w przypadku gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę.

W orzecznictwie wskazywano także, że pracodawca nie narusza zasad współżycia społecznego, jeśli wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika (wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 61/05, Pr.Pracy 2006/3/31).

Ryszard Sadlik

sędzia Sądu Okręgowego w Kielcach