

AKADEMIA KADROWA 1980

Niepoinformowanie o nieobecności uzasadnia dyscyplinarkę



ROBERT STĘPIEŃ

radca prawny,
starszy prawnik
w kancelarii
Raczkowski Paruch

Pracownik musi niezwłocznie zawiadomić firmę o nieobecności w pracy, najpóźniej w drugim dniu absencji. Jakie konsekwencje wiążą się z niedopełnieniem tego obowiązku?

Istotny jest sposób określenia terminu, w jakim zatrudniony

ma obowiązek poinformować pracodawcę o nieobecności. Powinien to zrobić niezwłocznie. Nie może zatem czekać do drugiego dnia absencji, mimo że przepisy zezwalają na przekazanie wspomnianej informacji najpóźniej w tym terminie. Wskazują one bowiem jedynie maksymalny czas, w którym wiadomość powinna dotrzeć do firmy. Dotyczy on przypadków, w których niezwłoczne przekazanie informacji było niemożliwe. Jeśli pracownik może natychmiast poinformować o absencji,

ale tego nie zrobi i przekaże wiadomość dopiero w drugim dniu nieobecności, naruszy określony przepisami termin.

Takie działanie zatrudnionego może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z 20 października 2015 r., sygn. III PK 8/15; z 15 marca 1977 r., sygn. I PRN 21/77, oraz z 20 grudnia 2013 r., sygn. II PK 81/13). W szczególności będzie to możliwe, jeśli pracodawca jest w stanie wykazać, że zwłoka ze strony podwładnego doprowa-

dziła do naruszenia interesów firmy (np. w związku z trudnościami ze zorganizowaniem pracy i opóźnieniami w realizacji zamówień, które można byłoby zrealizować, gdyby pracownik wcześniej poinformował o absencji). Powyższe nie dotyczy przypadków, w których wystąpiły obiektywne okoliczności uniemożliwiające przekazanie informacji w terminie.

Trzeba jednak podkreślić, że zatrudniony nie musi dopełnić omawianego obowiązku osobiście. Może skorzystać z środków poro-

zumiewania się na odległość, jak również przekazać informację za pośrednictwem innej osoby. Powinien jedynie zadbać o to, aby dotarła ona do pracodawcy.

Jednocześnie należy rozróżnić obowiązek zawiadomienia pracodawcy o nieobecności od obowiązku doręczenia zwolnienia lekarskiego lub innego dokumentu usprawiedliwiającego absencję. Są to dwa różne obowiązki. Ten pierwszy powinien być wykonany niezwłocznie, a ten drugi w terminie siedmiu dni. Not. ŁG

