

JANUSZ SZCZEPAŃSKI

KONSTRUKCJA PRAWNA PORZUCENIA PRACY

Rozważania zawarte w artykule dotyczyć będą przede wszystkim, ciągle jeszcze dyskutowanego, problemu szczegółowego określenia porzucenia pracy. Podjęta tu będzie m. in. próba skonstruowania definicji tego czynu, zwłaszcza na użytek praktyki. Część wstępna opracowania poświęcona jest ocenie unormowania przyjętego w art. 64 § 1 k.p. na tle analizy niektórych aspektów zasady wolności pracy.

I

Kodeks pracy w art. 64 § 1 stwierdza, że „porzucenie pracy przez pracownika powoduje wygaśnięcie umowy o pracę”. Istota tej konstrukcji sprowadza się do uznania unicestwiającego wpływu porzucenia pracy na stosunek pracy, „niezależnie od woli zakładu pracy.

Kwalifikacja prawna porzucenia pracy, dokonana przez ustawodawcę; w cytowanym wyżej przepisie, zasługuje z pewnością na aprobatę. Z zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, w sytuacji istotnej nierówności ekonomicznej jego stron wynika, że kryjąca się pod pojęciem „stosunek pracy” więź prawna musi mieć charakter dobrowolny. Dlatego też istnienie tego stosunku uzależnione jest m. in. od woli pracownika.

Dobrowolność ta, oczywista w świetle prawa wewnętrznego, znajduje mocne oparcie w zasadzie wolności pracy, powszechnie wymienianej przez przedstawicieli nauki prawa pracy. Z zasady tej wynika m. in, wolność zawiązywania stosunku pracy i pozostawania w nim¹. Zdaniem Siemieńskiego, Konstytucja PRL w art. 19 daje upoważnienie do wprowadzenia w formie ustawodawstwa zwykłego prawnego obowiązku pracy, a nie tylko traktowania go jako sprawy honoru obywatela. Jest zatem podstawa do zastosowania przymusu pracy wobec obywateli zdolnych do pracy, lecz notorycznie od niej uchylających się i prowadzących pasożytniczy tryb życia². Zastosowanie tej możliwości do ogółu pracowników, z uwagi na powyższe, jest niedopuszczalne.

¹ Por. np. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 33.

² F. Siemieński, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa—Poznań 1976, s. 145. Zdaniem innych autorów, obowiązek ten nie ma charakteru obowiązku prawnego, lecz jedynie dyrektywy prawnej polityki państwa nakazującej jego organom eli-

Rozciągnięcie przymusu pracy na wszystkich pracowników zostało także zakazane przez obowiązujące normy prawa międzynarodowego³. Istnieje bowiem niebezpieczeństwo nadmiernego ograniczenia dobrovolności stosunku pracy, co godzi bezpośrednio w prawa wynikające „z przyrodzonej godności człowieka”⁴. Stworzenie gwarancji prawnych do pełnej realizacji zasady wolności pracy miały na celu ratyfikowane przez Polskę konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a mianowicie: konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.⁵, konwencja nr 95 o ochronie płacy z 1949 r.⁶ oraz konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r.⁷ W tym zakresie na szczególną uwagę zasługuje konwencja nr 105, która powołuje się m. in. na konwencję o ochronie płacy z 1949 r., stwierdzającą, że zarobki powinny być wypłacane w regularnych odstępach czasu i zabraniającą takich sposobów wypłaty, które pozbawiają pracownika istotnej możliwości porzucenia pracy. Rozważając całość przepisów wymienionych konwencji należy przyjąć, że nakazują one stworzenie odpowiednio szerokich możliwości prawnych natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Wydaje się, że obowiązku tego, pomimo że szły naprzeciw postulaty doktryny, ustawodawca polski nie zrealizował⁸.

Analiza przepisu art. 64 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że porzuce-

minowanie i ograniczanie dochodów nie pochodzących z pracy i tym samym stwarzanie konieczności uzyskiwania środków utrzymania poprzez pracę. Tak np. W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, usiania i treści*, Poznań 1977, s. 16.

³ S. Rozmaryn uważa, że traktaty wiążące PRL mają skuteczność w stosunkach wewnętrznych proprio vigore. Traktat zajmujący się materią, która regulowana jest w ustawie lub dla której zastrzeżona jest droga ustawowa, jest skuteczny w PRL, jeśli został ratyfikowany przez Radę Państwa i ogłoszony w Dzienniku Ustaw. S. Rozmaryn, *Skuteczność umów międzynarodowych PRL w stosunkach wewnętrznych*, PiP nr 9/1962, s. 954 - 962. Zob. również tegoż autora *Ustawa w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Warszawa 1964, s. 326-332, 335-336, 340-341.

⁴ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 16 grudnia 1966 r. Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.

⁵ Dz.U. z 1959 r., nr 20, poz. 122.

⁶ Dz.U. z 1955 r., nr 38, poz. 234.

⁷ Dz.U. z 1959 r., nr 39, poz. 240.

⁸ Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art. 55 § 1 k.p.). W przypadku pracownika, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, obowiązuje 3-dniowe uprzedzenie o zamiarze rozwiązywania stosunku pracy z tym zakładem w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 2 k.p.). Z całą pewnością wskazany tu zakres dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika nie realizuje obowiązku nałożonego na ustawodawcę przez powołane wyżej akty prawne.

nie pracy jest zdarzeniem prawnym wywołującym skutek prawny w postaci wygaśnięcia umowy o pracę. Przyjęcie przez ustawodawcę PRL powyższej konstrukcji jest, w świetle dotychczasowych rozwiązań, logiczną konsekwencją faktu nie przyznania pracownikowi, zwłaszcza w warunkach konfliktowych, odpowiednich do uprawnień podmiotu zatrudniającego, możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. W aktualnym stanie prawnym, odmowa uznania wspomnianego skutku prawnego porzucenia pracy naruszałaby bowiem obowiązujące w tej materii normy prawa wewnętrznego i międzynarodowego, gwarantujące pełną realizację zasady wolności pracy. Dlatego ustawodawca, mając oczywiście świadomość bezprawności czynu ignorującego przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy, de lege lata godzi się na wskazane tu jego prawne następstwo.

II

Brzmienie art. 64 k.p. nie nasuwa poważniejszych wątpliwości interpretacyjnych. Istotne wątpliwości rodzą się jeszcze przy analizie art. 65 § 1 k.p. Ich szybkie i trafne rozstrzygnięcie ma ogromne znaczenie praktyczne, bowiem kodeks łączy z porzuceniem pracy skutki analogiczne do tych, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, dopuszczając jednocześnie możliwość określenia w przepisach szczegółowych skutków dalej idących (art. 64 § 2 k.p.)⁹. Stąd też dużą wagę należy przypisać właściwej wykładni przepisów o porzuceniu pracy, przede wszystkim takiej, która będzie miała na względzie słuszne interesy zakładów pracy, jak i prawem chronione dobra pracownika¹⁰.

Termin „porzucenie pracy” oddaje w sposób właściwy tylko niektóre elementy stanu faktycznego: istnienie stosunku pracy, a więc i obowiązku świadczenia pracy oraz przerwanie dopełniania go, dokonane jednostronnie, bez uprzedniego oświadczenia woli albo poprzedzone oświadczeniem woli niezgodnym z prawem. Określenie porzucenia pracy zawarte w kodeksie pracy, a także w karcie praw i obowiązków nauczyciela, niezbyt ostro określa zakres stanów faktycznych tym terminem.

⁹ Ustawodawca, jak wiadomo, nie skorzystał dotychczas szerzej z przyznanej, mu kompetencji pogorszenia sytuacji prawnej pracowników porzucających pracę w stosunku do tych pracowników, z którymi zakład pracy rozwiązał umowę w trybie niezwłocznym. Z faktu porzucenia pracy wynika tylko jeden szczególny skutek prawny. Otóż, zgodnie z treścią art. 156 § 2 k.p., pracownikowi nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, okresu zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym dopuścił się porzucenia pracy. (Por. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 166).

¹⁰ B. Ptaszyńska, *Porzucenie pracy jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy*, NP nr 2/1976, s. 180.

Dlatego też, nawet pobieżna obserwacja praktyki podmiotów zatrudniających w kwestii kwalifikacji prawnej zachowań pracowników spełniających w zasadzie znamiona czynów opisanych zwłaszcza w art. 65 § 1 k.p., wskazuje ogromną niejednorodność i brak konsekwencji, także w przypadku poszczególnych zakładów pracy¹¹. Z powodu braku w tym zakresie wyraźnych wskazówek ustawodawcy, rzeczą niezmiernie trudną jest rozdzielenie w praktyce porzucenia pracy, będącego zdarzeniem prawnym powodującym wygaśnięcie stosunku pracy, od zachowań pracowników będących naruszeniami dyscypliny pracy, sprowadzającymi w konsekwencji odmienne skutki prawne¹². Szczególne rozbieżności rodzi przede wszystkim zagadnienie oddzielenia porzucenia pracy od nie usprawiedliwionej absencji. Kodeks pracy nie zawiera przecież przepisu, który stanowiłby podstawę do wytyczenia ostrej granicy między porzuceniem pracy a opuszczeniem pracy bez usprawiedliwienia.

W opisaney wyżej sytuacji powstaje wcale niebłachy problem sprzecznej z prawem i społecznie szkodliwej dowolności zakładów pracy w ocenie i kwalifikacji prawnej konkretnych zachowań pracowników.

Z zasady równości obywateli wobec prawa, będącej ideą przewodnią naszego systemu prawnego, wynika m. in. wymóg tłumaczenia obowiązujących przepisów w sposób jednakowy dla wszystkich członków społeczeństwa. Natomiast zasada praworządności, która jest generalną wskazówką wykładni prawa, nakazuje ściśle, a także powszechnie jednolite interpretowanie obowiązujących przepisów. W prawie pracy konkretyzacją wspomnianych wyżej reguł postępowania, o charakterze międzygałęziowym jest zasada równego traktowania pracowników¹³. Wskazana tu dowolność z całą pewnością nie kształtuje poczucia bezpieczeństwa prawnego wśród ogółu zatrudnionych i nie służy umacnianiu praworządności socjalistycznej. Jest ona także czynnikiem istotnie zakłócają-

¹¹ Autor dysponuje wiarygodnymi informacjami uzyskanymi w toku rozmów z kierownikami komórek kadrowych niektórych zakładów pracy miasta Poznania. Z całą pewnością rzetelnych danych w tym zakresie dostarczyły badania autora przeprowadzone w ZPC „Goplana”. Jako główną przyczynę niejednorodności, a więc i dowolności, w stosowaniu art. 65 § 1 k.p. respondenci wskazywali nieprecyzyjność wspomnianego wyżej przepisu, pod który można podciągnąć nawet te stany faktyczne, jakich oczywiście nie można uznać za porzucenie pracy.

¹² Mam tu na myśli przedkodeksowe rozumienie dyscypliny pracy, jako całokształtu zachowania się pracownika lub całokształtu obowiązków pracownika, jako podmiotu stosunku pracy albo całokształtu obowiązków pracownika bezpośrednio zabezpieczających prawidłowy przebieg procesu pracy. Por. W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowski, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 192 - 193. Kodeks pracy nie podziela tego poglądu, używając pojęcia dyscypliny pracy w znaczeniu węższym choć w zakresie bliżej nie sprecyzowanym. Tak np. Z. Salwa, op. Cit., s. 185.

¹³ Por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 198-199.

cym stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Nie może budzić wątpliwości również fakt, że w sposób decydujący „zaciemnia” liczbę faktycznych porzuceń pracy¹⁴.

Należy tu także pamiętać, że prawo jest przede wszystkim instrumentem „porządku, normalizacji i pewności w życiu społecznym, czynnikiem koordynacji postępowania masowego, zapewnienia jego regularności, dającej możliwość przewidywania biegu wydarzeń, co ma duże znaczenie zarówno dla funkcjonowania państwa, i dla egzystencji obywateli”¹⁵. Brak należytej regulacji prawnej prowadzi w konsekwencji do nieporządku i do niepewności w stosunkach społecznych¹⁶. Nie można wtedy mówić o pewności prawa. Sprowadzając te ogólne rozważania na grunt interesującej nas problematyki stwierdzić należy, że z prawnego i społecznego punktu widzenia rzeczą konieczną jest, by pracownik, w każdej sytuacji, mógł z góry przewidzieć skutki prawne swojego postępowania. Dotychczasowa praktyka przeczy tak oczywistemu postulatowi.

Postępowanie podmiotów zatrudniających w tym przedmiocie usprawiedliwione jest częściowo trudnościami interpretacyjnymi związanymi z konstrukcją definicji ustawowej porzucenia pracy. Zawarte w kodeksie pracy określenie porzucenia pracy obejmuje dwa stany faktyczne: samowolne uchylenie się od wykonywania pracy (zdanie pierwsze art. 65 § 1 k.p.) i niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym czasie o przyczynie nieobecności (zdanie drugie art. 65 § 1 k.p.¹⁷). Karta praw i obowiązków nauczyciela, w art. 101 ust. 4., kwalifikuje jako porzucenie pracy samowolne uchylenie się od pracy w ciągu co najmniej siedmiu dni, a więc wskazuje na odmienny, już trzeci stan faktyczny¹⁸. W związku z powyższym, w literaturze dominuje pogląd, że każdy z opisanych tu statutów faktycznych stanowi zrazem odrębną definicję porzucenia pracy¹⁹.

Pierwsza z tych definicji wymaga, aby określone przez nią zachowa-

¹⁴ Dane statystyczne zawierające liczby określające rozmiary zjawiska porzucania pracy obejmują bardzo liczne przypadki „rzekomych” porzuceń pracy, będących w istocie jedynie naruszeniem dyscypliny pracy sensu largo. Sytuacja powyższa jest możliwa szczególnie wówczas, gdy pokrzywdzony pracownik rezygnuje z pomocy organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy. Badania przeprowadzone w ZPC „Goplana” powyższe w całej rozciągłości potwierdziły.

¹⁵ K. Opalek, *Praworządność*, w: *Zagadnienia prawa karnego i teorii prawa. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Władysława Woltera*, Warszawa 1959, s. 125 - 126.

¹⁶ *ibidem*, s. 126. Por. także J. Nowacki, *Praworządność. Wybrane problemy teoretyczne*, Warszawa 1977, s. 72.

¹⁷ Tak np. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 122.

¹⁸ Dz.U. z 1972 r., nr 16, poz. 114.

¹⁹ Por. np. W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, praca zbiorowa pod redakcją W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 96. Por. także Z. Salwa, *op. cit.*, s. 165 - 166.

nie się pracownika naruszało nie tylko podstawowy obowiązek pracowniczy (uchylenie się od wykonywania pracy), lecz także by było to działanie samowolne²⁰. Istota drugiej definicji, zdaniem wielu autorów, polega na niepowiadomieniu zakładu pracy w wymaganym terminie o przyczynie nieobecności, a nie na samym niestawieniu się do pracy. „Jeżeli bowiem przyczyna nieobecności nie usprawiedliwia niestawienia się pracownika do pracy, lecz pracownik poinformuje o niej zakład pracy, wówczas będziemy mieli do czynienia nie z porzuceniem pracy, lecz z naruszeniem przez pracownika obowiązku przestrzegania czasu pracy”²¹. Natomiast trzecia definicja w praktyce zrównuje porzucenie pracy z nieusprawiedliwioną absencją trwającą co najmniej siedem dni²².

Przyjęcie w literaturze poglądu, że ustawodawca wprowadził więcej niż jedną definicję porzucenia pracy, utrudniło rozważania teoretyczne mające na celu precyzyjne określenie istoty tego zjawiska. W szczególności w doktrynie w dalszym ciągu nie ma jednolitości poglądów w kwestii znaczenia zamiaru pracownika, zwłaszcza zaś jego uzewnętrznienia, do kwalifikacji określonego zachowania się pracownika jako porzucenia pracy. W. Piotrowski uznaje za porzucenie pracy każdy przypadek bezzasadnej odmowy wykonania „nie tylko pracy umówionej co do rodzaju, miejsca i czasu, lecz także odmowę wykonania polecenia zmieniającego rodzaj, miejsce lub czas wykonywania pracy w granicach przysługujących kierownikowi pracy kompetencji określonych przez kodeks pracy (np. art. 42 § 4, art. 113 § 2) lub regulamin pracy”²³. Zdaniem tego autora, zamiar jako element istotny do stwierdzenia porzucenia pracy jawi się dopiero w przypadku drugiej definicji: „Ale kryterium braku zamiaru porzucenia pracy nie będzie stanowić samo tylko oświadczenie pracownika, lecz zgodność jego zachowania z przepisami określającymi zasady usprawiedliwienia nieobecności w pracy”²⁴. Od konieczności badania zamiaru abstrahuje także w swoim podręczniku W. Szubert²⁵. Natomiast Z. Salwa wolę rozwiązania stosunku pracy widzi w samym fakcie samowolnego uchylenia się od wykonywania pracy i zupełnie pomija faktyczny zamiar pracownika²⁶. Według najdalej idącego poglądu, ustawodawca zrównał porzucenie pracy z absencją, a nawet potraktował je szerzej, jako każde samowolne uchylenie się pracownika od obowiązku świadczenia pracy; obejmuje ono niestawie-

²⁰ W. Piotrowski, op. cit., s. 97.

²¹ Z. Salwa, op. cit.

²² Z. Salwa, podając w swoim podręczniku definicję porzucenia pracy według karty praw i obowiązków nauczyciela, ogranicza się tylko do przytoczenia tekstu art. 101 ust. 4 tej ustawy bez wskazania jakichkolwiek dodatkowych elementów, co uzasadnia powyższe stwierdzenie. (Z. Salwa, op. cit., s. 166).

²³ W. Piotrowski, op. cit.

²⁴ Ibidem.

²⁵ W. Szubert, op. cit., s. 121 - 122.

²⁶ Z. Salwa, op. cit., s. 165.

nie się do pracy, jak i niedopełnienie obowiązku wykonywania pracy mimo faktycznej obecności pracownika²⁷.

Określenie porzucenia pracy zawarte w kodeksie pracy jest zatem bardzo elastyczne. Umożliwia to uniknięcie automatyzmu postępowania i jednocześnie pozwala uwzględnić różnorodność zachowań w jakich przejawia się porzucenie. Jednakże ta zwięzłość i lakoniczność jest przyczyną poważnych rozbieżności interpretacyjnych, zarówno w doktrynie, jak też przede wszystkim w praktyce, co pociąga za sobą, wyżej wskazane, negatywne skutki prawne i społeczne.

Oczywiście niedopuszczalne, moim zdaniem, jest zbyt szerokie rozumienie porzucenia pracy, bowiem, jak trafnie podnosi B. Ptaszyńska, stawia ono pod znakiem zapytania celowość umieszczenia w kodeksie pracy przepisów o odpowiedzialności za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Sankcje przez te przepisy przewidziane byłyby w tym przypadku zastąpione jedną generalną sankcją, to znaczy wygaśnięciem stosunku pracy. Także bezprzedmiotowe stałoby się również stosowanie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, przewidziane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych²⁸. A zatem, z całą pewnością intencją ustawodawcy nie było zrównanie porzucenia pracy z nie usprawiedliwioną absencją i innymi naruszeniami dyscypliny pracy. Dodatkowym argumentem, przemawiającym za powyższym stanowiskiem, jest brzmienie przepisu § 5 ust. 2. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy²⁹. Stanowi on *expressis verbis*, że szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest m. in. nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie bez usprawiedliwienia, niewykonywanie poleceń przełożonych. Wymienione tu przykładowo zachowania się pracownika, ze względu na odimienne skutki prawne, oczywiście nie mogą być równocześnie porzuceniami pracy.

W tej sytuacji istnieje niewątpliwie pilna konieczność sformułowania przez naukę prawa pracy na użytek praktyki definicji jasnej i precyzyjnej oraz zgodnej z prawem. Należy w niej wskazać te elementy stanu faktycznego, które zarazem będą stanowić konstytutywny zespół cech czynu określanego nazwą: „porzucenie pracy”.

Sądzę, iż można przyjąć tezę, że stan faktyczny opisany w zdaniu pierwszym art. 65 § 1 k. p. oddaje istotę porzucenia pracy. Należy więc uznać, że jest to postać zasadnicza porzucenia pracy, a zarazem jego

²⁷ Tak A. Jankowski, *Koniec sporu o porzucenie pracy*, Prawo i Życie, 1974, nr 49, s. 3.

²⁸ B. Ptaszyńska, op. cit., s. 181.

²⁹ Dz.U. z dnia 28 grudnia 1974 r. na 49, poz. 299, zm.: Dz.U. z 1975 r. nr 27, poz. 141.

właściwa i jedyna definicja. Jednakże definicja ta, z uwagi m. in. na mało ostry zakres użytych w niej określeń, wymaga jeszcze dalszego uściślenia. Innym jej mankamentem jest to, że nie pozwala na jednoznaczne rozdzielenie zachowań pracowników będących „rzekomymi” porzuceniami pracy, od porzuceń pracy „właściwych”³⁰. Stąd nie jest ona także w pełni konstytutywnym zespołem cech.

Z definicji porzucenia pracy sformułowanej, jak przyjęliśmy, w zdaniu pierwszym art. 65 § 1 k.p. wynika, że stan faktyczny nazywany „porzuceniem pracy” tworzą tylko dwa elementy: uchylenie się pracownika od wykonywania pracy i samowolność tego czynu. Są to równocześnie jego dwie cechy konstytutywne. Pierwsza z nich wymaga by pracownik zaprzestał świadczenia pracy na nieokreślony, a więc obojętny co do długości okres. Natomiast druga nakazuje łączyć z tym zachowaniem się pracownika element samowolności. W określeniu tym mieści się niewątpliwie powiązanie zdarzenia prawnego — uchylenia się od pracy — z wolą pracownika. Nie jest to więc zdarzenie losowe, jak np. śmierć pracownika, ani zdarzenie niezawisłe od woli pracownika, jak np. tymczasowe aresztowanie³¹. Stwierdzenie, że pracownik samowolnie uchylił się od pracy, wymaga również ustalenia bezprawności zachowania się pracownika, a zatem postępowania sprzecznego z obowiązkiem świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy. Nie jest natomiast samowolnym uchyleniem się pracownika od wykonywania pracy odmowa jej wykonywania z przyczyn, które leżą po stronie zakładu pracy, a zagrażają zdrowiu lub życiu pracownika lub gdy wymagane przez zakład pracy świadczenie pracy nie wynika z obowiązków, jakie spoczywają na pracowniku³². Dlatego też przypisanie uchyleniu się pracownika od pracy cechy samowolności, wymaga uprzedniego zbadania przyczyn i towarzyszących temu zachowaniu okoliczności³³.

Jednakże za porzucenie pracy może być uznany każdy przypadek samowolnego uchylenia się od wykonywania pracy. Wyżej sprecyzowany zakres jego definicji nie pozwala w praktyce w sposób jednoznaczny odróżnić analizowane zjawisko od stanów faktycznych będących w istocie tylko przypadkami naruszenia dyscypliny pracy, na przykład samowolnym udzieleniem sobie przez pracownika urlopu wypoczynkowego bądź okolicznościowego, bezprawnym przedłużeniem tych urlopów, nie-

³⁰ Na etapie, gdy szczegółowe określenie porzucenia pracy jest jeszcze przedmiotem sporu, uważam za stosowne użycie określenia „rzekome” i „właściwe”, w celu podkreślenia tezy, że aktualnie nie wszystkie przypadki porzuceń pracy są nimi w istocie.

Por. również W. Piotrowski, op. cit., s. 98.

³¹ Por. J. Kruszewska, *Porzucenie pracy według kodeksu pracy*, PiZS nr 7/1975, s. 8.

³² Tak Z. Salwa, op. cit., s. 165.

³³ J. Kruszewska, op. cit.

wykonaniem polecenia kierownika pracy, spóźnieniem się do pracy, wykonywaniem pracy innej niż umówiona na własny rachunek, itp. Niezbędne zatem jest ustalenie kolejnej cechy konstytutywnej porzucenia pracy, bowiem nie wynika ona *expresses verbis* z powołanego wyżej przepisu. W konsekwencji obowiązywania zasad prawa: wolności pracy i ochrony trwałości stosunku pracy, a także w świetle całości zawartych w artykule rozważań, jako element oczywisty, a zarazem konieczny do skonstruowania w pełni konstytutywnego zespołu cech porzucenia pracy, jawi się „zamimar” (wola) pracownika. Stąd zrozumiałą rzeczą jest, że ustawodawca nie musiał o nim mówić wprost w przepisie prawnym. Za powyższą tezę przemawiają także przesłanki językowe i funkcjonalne³⁴. Zatem trafnie Sąd Najwyższy przyjął, że „porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 kip. ma miejsce wówczas, gdy pracownik samowolnie uchyla się od wykonywania pracy z zamiarem zerwania łączącego strony stosunku pracy, bez jego rozwiązania zgodnie z przepisami pracy”³⁵.

W przypadku postaci zasadniczej porzucenia pracy, zamiar rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, moim zdaniem, winien być przez niego uzewnętrzniiony. W związku z powyższym, z porzuceniem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy pracownik naruszając przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy, wyraża wolę odejścia z zakładu pracy w taki sposób, aby wiadomość o tym dotarła do kierownictwa zakładu³⁶. Dlatego też w każdym przypadku samowolnego uchylecia się od wykonywania pracy, zakład pracy winien zbadać, czy postępowaniu pracownika towarzyszył, uzewnętrzniiony wprost bądź w sposób dorozumiany, ale nie budzący wątpliwości, zamiar unicestwienia stosunku pracy. Tylko z tymi przypadkami samowolnego uchylecia się od świadczenia pracy ustawa łączy, moim zdaniem skutek prawny w postaci wygaśnięcia stosunku pracy.

Zakwestionowanie przez pracownika faktu porzucenia pracy nakłada zatem na zakład pracy obowiązek przeprowadzenia dowodu na okoliczność uzewnętrznienia przez niego zamiaru porzucenia pracy. Zaproponowana w tym miejscu konstrukcja, stawiająca pracownika w pozycji uprzywilejowanej, podyktowana jest przede wszystkim obowiązywaniem zasady ochrony trwałości stosunku pracy.

³⁴ Por. T. Zieliński, *Porzucenie pracy — problem nadal dyskusyjny*, PiZS nr 6/1977, s. 10 i n. Autor ten, powołując się na przesłanki zarówno semantyczne (językowe), jak i funkcjonalne (cel omawianej regulacji prawnej), dochodzi do przekonania, że porzucenie pracy według art. 65 § 1 k.p. jest samowolnym uchyleciem się od pracy bądź niestawieniem się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności, z zamiarem trwałego zaprzestania świadczenia pracy w danym zakładzie.

³⁵ Uchwała SN I PZP 51/77 z dnia 2 grudnia 1977 r. *Gazeta Prawnicza* nr 3(335) z i, II. 1978 r.

³⁶ P. Ptaszyńska, *op. cit.*, s. 182.

Stan faktyczny opisany w zdaniu drugim art. 65 § 1 k.p. stanowi tylko szczególną postać analizowanego zdarzenia prawnego. O takim kierunku interpretacji, w tym przypadku przesądza użycie przez ustawodawcę w powołanym przepisie słowa „również”. Druga postać szczególna porzucenia pracy określona została w art. 101 ust. 4 karty praw i obowiązków nauczyciela. Argumentem przemawiającym za powyższym stanowiskiem jest szczególny charakter tego aktu prawnego w stosunku do kodeksu pracy. W konsekwencji, stany faktyczne uznane za postaci szczególne porzucenia pracy nie mogą stanowić zarazem odrębnych jego definicji. Dlatego powzięty przez pracownika zamiar zerwania stosunku pracy, będąc cechą konstytutywną porzucenia pracy, musi być elementem wspólnym dla wszystkich jego postaci. Występująca między nimi różnica dotyczy przede wszystkim sposobu, w jaki zamiar ten został wyrażony. W przypadku typów szczególnych porzucenia pracy, nie jest *on* uzewnętrzniiony, a działania powzięte przez administrację zakładową nie zawsze mogą ujawnić jego istnienie. Regulacja prawna w tym zakresie była niezbędna, bowiem praktyka zakładów pracy wykazywała daleko idące rozbieżności w kwestii kwalifikacji prawnej takich zachowań pracowników.

Istotą postaci szczególnej opisanej w kodeksie pracy, jest niestawienie się pracownika w miejscu pracy z równoczesnym niezawiadomieniem zakładu pracy, do końca drugiego dnia nieobecności, o jego przyczynie³⁷. Brzmienie badanego przepisu rodzi ustawowe domniemanie zamiaru zerwania stosunku pracy. Pracownik może uniknąć przewidzianych prawem konsekwencji tego domniemanie wtedy, jeżeli wskaże szczególne okoliczności, które uniemożliwiły mu dopełnienie obowiązku powiadomienia zakładu pracy o przyczynie nieobecności w wymaganym terminie i uczyni to niezwłocznie po ustaniu przeszkody (art. 65 § 3 k.p.). Niewątpliwie należy także przyjąć, mając oczywiście na uwadze zaproponowaną wyżej definicję, że i w przypadku bezzasadnego naruszenia terminu przewidzianego w § 9 ust. 2 powołanego rozporządzenia, a nawet przy jednoczesnym braku przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, nie zaistnieje porzucenie pracy, jeżeli tylko pracownik wykaże, że nie miał takiego zamiaru. Udowodniony przez pracownika brak woli rozwiązania stosunku pracy, w tym przypadku może co najwyżej uruchomić mechanizm rozwiązania niezwłocznego z winy pracownika. Odsunie to w czasie moment unicestwienia więzi prawnej łączącej podmioty stosunku pracy.

Zakres podmiotowy drugiej postaci szczególnej porzucenia pracy

³⁷ Przepis § 9 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy, nakazuje zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym.

ograniczony został do nauczycieli i nauczyciela akademickich.. W jej przypadku ustawowe domniemanie zamiaru zerwania stosunku pracy oparte jest o określoną w przepisie art. 101 ust. 4 karty praw i obowiązków nauczyciela liczbę dni nie usprawiedliwionej absencji. Z definicji porzucenia pracy, moim zdaniem, wynika możliwość obalenia tego domniemanie³⁸. W tym celu pracownik, podobnie jak wyżej, musi udowodnić fakt braku unicestwienia stosunku pracy.

Przesunięcie ciężaru dowodu na okoliczność braku „zamiaru” na pracownika podyktowane jest tutaj przede wszystkim koniecznością ochrony słusznego interesu zakładu pracy oraz względami praktycznymi. Elementem charakterystycznym dla analizowanych postaci porzucenia pracy jest przecież brak uzewnętrznienia zamiaru zerwania stosunku pracy, W tej sytuacji podmiot zatrudniający oczywiście nie mógłby wykazać jego nieobecności.

Samo oświadczenie pracownika, stwierdzające fakt braku „zamiaru”, ze zrozumiałych względów nie może być dowodem wystarczającym. Ocena wiarygodności innych dowodów dostarczanych przez pracownika, winna być pozostawiona swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego i organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy. Zaproponowane wyżej rozwiązanie umożliwi organom stosującym prawo wnikliwą analizę każdego przypadku samowolnego uchylecia się od świadczenia pracy, a zarazem pozwala na uwzględnienie okoliczności związanych z dotychczasową postawą pracownika, jego stażem pracy, itp. Pozwala także na formalne rozgraniczenie porzucenia pracy od nie usprawiedliwionej absencji. W praktyce granica ta nie będzie zbyt ostra, bowiem inny musi być ciężar dowodów dostarczonych przez pracownika cieszącego się dobrą opinią, inny zaś — w przypadku osób notorycznie dopuszczających się naruszeń porządku i dyscypliny pracy.

O porzuceniu pracy, w każdej jego postaci, decyduje zamiar istniejący w chwili zaprzestania świadczenia pracy. Dlatego też późniejsze odstąpienie od tego zamiaru nie ma znaczenia istotnego, bowiem skutek prawny w postaci wygaśnięcia umowy o pracę powstaje już w dniu przerwania pracy (art. 65 § 2 kp.). „Stosunek pracy należy zatem traktować jako nieprzerwany (nie zakończony) tylko wtedy, gdy nie ma wątpliwości, że pracownik od początku nie miał zamiaru rozstania się z zakładem pracy”³⁹.

³⁸ Por. P. Kłosiewicz, *Spór o porzucenie pracy na nowym etapie*, NP nr 3/1973, s. 330. Autor ten stwierdza, że nie liczba dni nieusprawiedliwionej absencji lecz faktyczny zamiar pracownika jest elementem koniecznym do uznania określonego czynu pracownika za porzucenie pracy. Zdaniem P. Kłosiewicza, „co najmniej siedmiodniowy” okres jest jedynie wskazówką, pozwalającą po jego upływie na zastosowanie domniemanie istnienia zamiaru. Pogląd ten podzielam, a zarazem uważam, że rozumowanie to można również odnieść do kodeksowej postaci szczególnej.

³⁹ T. Zieliński, op. cit., s. 14.

III

Ustawodawca oczywiście nie przyznaje pracownikowi „prawa do porzucenia pracy”. Umieścił on przecież porzucenie pracy wśród przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, czym jednocześnie dał wyraz swej dezaprobaty, nie nadając takiemu zachowaniu się pracownika rangi czynności prawnej.

Poza przypadkami porzucenia pracy z „winy” podmiotu zatrudniającego, wszelkie pozostałe należy zakwalifikować „jako działanie szczególnie silnie uderzające w wspólne dobro jakim jest zakład pracy”⁴⁹. Największe zagrożenie dla harmonijnego przebiegu procesów produkcji i dystrybucji niosą ze sobą niezwykle liczne przypadki porzuceń pracy w jego postaciach szczególnych. Ich szkodliwość tkwi przede wszystkim w niepewności, jaką działanie pracownika wytwarza. Zakład pracy, nie znając bowiem przez oznaczony ustawą okres zamiaru pracownika, nie może natychmiast podjąć decyzji co do jego zastępcy lub następcy⁴¹. Dlatego też „prawo pracy, którego zadaniem jest chronić pracownika zawsze, gdy na to zasługuje, powinno jak najostrzej tępić przejawy lekceważenia swych obowiązków, znieczulicy na straty społeczne, jakie stąd wynikają, ciasnego egoizmu i wszelkiego warcholstwa”⁴².

Aktualnie brak jest środków powodujących istotną dolegliwość po stronie pracownika porzucającego pracę⁴³. Sprzyja to permanentnemu, i w zasadzie bezkarnemu naruszaniu przepisów regulujących sposoby rozwiązywania pracy. W takim klimacie rzeczą niezmiernie trudną jest kształtowanie w społeczeństwie postaw, nawet nie aprobaty, lecz tylko postaw legalistycznych wobec prawa. Nadmierne ograniczenia prawne dopuszczalności niezwłocznego rozwiązywania umowy o pracę przez pracownika również nie służą poszanowaniu przepisów, jako że ich nagminne łamanie jest często nieuniknioną konsekwencją niewłaściwych stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy⁴⁴. W sytuacjach konfliktowych, zwłaszcza gdy wina ewidentnie leży po stronie podmiotu zatrudniającego, pracownik nader często intuicyjnie przypisuje sobie prawo

⁴⁰ M. Świącicki, *Czy chronić samowolę*, PiZS nr 12/1970, s. 14.

⁴¹ R. Mroczkowski, *Porzucanie pracy przez pracowników przedsiębiorstw gospodarki uspołecznionej na przykładzie woj. rzeszowskiego w latach 1963-1964*, Studia i Materiały Instytutu Pracy nr 24/1967, s. 126.

⁴² M. Świącicki, op. cit.

⁴³ Środki te, moim zdaniem, mało skuteczne, wylicza m. in. Z. Salwa, op. cit., s. 162 i 166. Sytuację w tym zakresie pogarsza również fakt, że w praktyce wielu zakładów pracy, z uwagi na trudności kadrowe, określone prawem sankcje nie zawsze są stosowane w ich pełnym asortymencie.

Powyższe potwierdziły rozmowy przeprowadzone z kierownikami komórek kadrowych niektórych zakładów pracy miasta Poznania.

⁴⁴ Por. K. Pawlikowska, *Przyczyny porzucenia pracy przez robotników. Wyniki badań empirycznych*, Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, nr 14/1976, s. 40.

do zerwania stosunku pracy. Trzeba zaś pamiętać, że prawo jest istotnym środkiem inżynierii społecznej, jednakże jego skuteczność uzależniona jest od warunków⁴⁵. Między innymi, ważnym czynnikiem skuteczności prawa „oficjalnego” jest poparcie, jakie otrzymuje ze strony prawa „intuicyjnego”⁴⁶.

Porzucenie pracy jest problemem prawnym o wielkiej doniosłości społeczno-ekonomicznej. Stąd wszelkie przyszłe regulacje prawne w tej materii muszą być niezwykle starannie wyważone. W świetle dokonanych w artykule ustaleń wydaje się, że z jednej strony winny one zmierzać w kierunku istotnego rozszerzenia zakresu dopuszczalności rozwiązania niezwłocznego stosunku pracy przez pracownika. Drugi, równoczesny kierunek przyszłych unormowań miałby na celu stworzenie takich sankcji, które skutecznie powstrzymałyby pracowników przed nieodpowiedzialnymi postępkami. Najdotkliwsze środki prawne należy skierować przeciwko porzucaniu pracy w jego szczególnych postaciach. W tym zakresie ustawodawca postaciom tym powinien nadać charakter kwalifikowany.

Proponowana tutaj dwutorowość rozwiązań prawnych, z uwagi na obowiązywanie zasady wolności pracy, jest konieczna. Zabieg ten stanie się oczywiście dopiero wtedy możliwy, gdy określenie porzucenia pracy nie będzie budzić najmniejszych wątpliwości.

LA CONSTRUCTION JURIDIQUE DE L'ABANDON DU TRAVAIL

Résumé

La partie d'introduction de l'article est consacrée à l'appréciation de la normalisation présentée dans l'article 64 § 1 du code de travail à base de l'analyse de quelques aspects du principe de la liberté du travail.

L'analyse de la disposition de l'article 64 § 1 du code de travail mène à la conclusion, que l'abandon du travail est un incident juridique évoquant un effet juridique en forme de l'expiration du contrat de travail. Le législateur, ayant évidemment la conscience du manque de fondement de l'acte ignorant les dispositions sur la résiliation du rapport de travail, de lege lata accepte sa conséquence juridique.

D'après la thèse de l'article, la qualification juridique de l'abandon du travail, com pris par le législateur dans la disposition susnommée, est légitime. Dans l'état juridique actuel, le refus de l'acceptation de l'effet juridique mentionné de l'abandon de travail, violerait les normes étant en vigueur dans cette matière du droit intérieur et international, garantissant une réalisation entière du principe de la liberté du travail.

Les considérations enfermées dans la deuxième partie de l'article concernent

⁴⁵ A. Podgórecki, *Zarys socjologii prawa*, Warszawa 1971, s. 453.

⁴⁶ A. Podgórecki, *Prawo i sprawiedliwość: główne pojęcia i problemy*, w: *Prawo w społeczeństwie*, praca zbiorowa pod redakcją J. Kurczewskiego, Warszawa 1975, s. 506 - 507.

le problème de la détermination détaillée de l'abandon du travail. On entreprend ici, entre autres, l'essai de construire la définition de cet acte, nécessaire dans la pratique.

Comme on a vu dans la thèse proposée dans l'article, l'état de choses décrit dans la première phrase de l'article 65 § 1 du c.d.t. rend l'essentiel de l'abandon de travail or il présente sa forme principale. Dans cette phrase le législateur a enfermé une définition juste et unique de l'abandon de travail.

Cependant la définition mentionnée n'est pas un ensemble constitutif des traits. L'élément nécessaire pour construire l'ensemble constitutif des traits de l'abandon de travail est „l'intention" (la volonté) de l'employé. L'employé qui a l'intention d'abandonner le travail est obligé de rannoncer. De cette façon se présente la forme principale.

L'état de choses décrit dans la deuxième phrase de l'article 65 § 1 du c.d.t. statue seulement l'une des deux formes particulières de l'abandon de travail. Sa deuxième forme particulière a été déterminée dans l'article 101 ch. 4 de la charte des droits et des devoirs de l'instituteur. En conséquence, les états de choses reconnus en tant que formes particulières de l'abandon de travail, ne peuvent pas être une base pour formuler des définitions distinctives de l'acte analysé.

L'intention de la rupture du rapport de travail, prise par l'employé étant un trait constitutif de l'abandon de travail, doit pareître dans toutes ses formes. Dans le cas des types particuliers de l'abandon de travail, cette intention est cachée.

Dans la troisième partie de l'article on a montré les directions de réglem-tations futures juridiques.

Surtout le législateur doit élargir la sphère de l'admissibilité de la résiliation sans préavis de rapport de travail par l'employé. La deuxième direction simultanée *des* formulations futures doit viser à la création de telles sanctions, qui limiteront au minimum le nombre des cas des abandons du travail.