ANDRZEJ KIJOWSKI

PORZUCENIE PRACY *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA*

I

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia" może spowodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast porzuceniem pracy, powodującym wygaśnięcie umowy o pracę, jest „samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy". Za porzucenie pracy uważa się również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Wygaśnięcie umowy wskutek porzucenia pracy, pociąga za sobą skutki związane normalnie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidują skutki dalej idące (art. 64 § 2). Takim dalej idącym skutkiem jest niemożność wliczenia okresu pracy w zakładzie, w którym nastąpiło porzucenie, do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego (art. 156 § 2). Niezależnie więc od tego, czy zakres podobnych skutków zostanie w przyszłości rozszerzony, z punktu widzenia interesów pracownika istotne jest także *de lege lata,* kiedy jego zachowanie może się spotkać z niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy, a kiedy zostanie uznane za porzucenie pracy. Jest to tym ważniejsze, że w przeciwieństwie do pracownika, zakład pracy może być zainteresowany, aby w wypadkach wątpliwych traktować zachowanie pracownika jako porzucenie pracy, a nie jako przyczynę rozwiązania w trybie art. 52 § 1 pkt 1. Wynika to m.in. stąd, że w razie niezwłocznego rozwiązania, moment ustania stosunku pracy wyznacza „dopiero" data doręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie woli zakładu. Wówczas okres między pierwszym dniem nieobecności bez usprawiedliwienia a ustaniem stosunku pracy obciąża zakładowy wskaźnik tzw. nie usprawiedliwionej absencji. Najprostszym sposobem „zlikwidowania" takiej absencji, jest zakwalifikowanie jej jako porzucenia pracy, gdyż wtedy za datę wygaśnięcia umowy przyjmuje się dzień, w którym pracownik zaprzestał wykonywania pracy (art. 65 § 2 k.p.) [1].

[1] Takie zjawisko ujawniono w trakcie kontroli przestrzegania prawa pracy przeprowadzonych na początku 1977 r. w niektórych zakładach pracy m. Poznania przez Społeczną Komisję Pomocy Prawnej przy WRZZ.

1) W doktrynie wyrażono pogląd, że w niektórych sytuacjach faktycznych porzucenie pracy jest jednocześnie spełnieniem się kodeksowej hipotezy określającej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1). J. Szczerski uważa, że taki zbieg norm powstaje w razie samowolnego uchylenia się pracownika od wykonywania pracy (art. 65 § 1 zd. 1) i rozstrzygające znaczenie przypisuje wówczas decyzji zakładu pracy. W konkluzji wysuwa tezę, że w razie samowolnego uchylenia się pracownika od wykonywania pracy, zakład może zastosować art. 52 k.p. i w ciągu miesiąca rozwiązać umowę niezwłocznie. Tezę tę określa autor jako kontrowersyjną, pisząc, iż można wysunąć przeciw niej zarzuty, że przepisy o porzuceniu pracy są przepisami szczególnymi w zestawieniu z art. 52 k.p. i mają bezwzględnie obowiązujący charakter[2]. Niezależnie jednak od takich ewentualnie zarzutów, w opisanej przez autora sytuacji trudno w ogóle mówić o zbiegu norm. Norma z art. 52 § 1 przyznaje zakładowi kompetencję do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, polegającego na „opuszczaniu pracy bez usprawiedliwienia". Natomiast norma z art. 64 § 1 wiąże z porzuceniem pracy, określonym w art. 65 § 1, skutek prawny w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Zakres zastosowania pierwszej normy wyznaczony jest pojęciem „opuszczania pracy bez usprawiedliwienia", drugiej zaś pojęciem „samowolnego uchylenia się od wykonywania pracy" oraz „niestawienia się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności". *Prima facie* widać, że zakresy te nie są zamienne, skoro art. 52 § 1 pkt 1 posługuje się — chyba nieprzypadkowo[3] — liczbą mnogą („opuszczanie" pracy), a art. 65 § 1 liczbą pojedynczą („samowolne uchylenie się", „niestawienie się"). Poza tym wspomniane zakresy wyznaczone są za pomocą różnych pod względem semantycznym zwrotów i chociażby ich pojęcia składowe nie były dość precyzyjne, to zadaniem wykładni jest ustalenie rzeczywistej treści wspomnianych różnic. Wreszcie gdyby nawet założyć, że zakresy zastosowania wymienionych norm pozostają w stosunkach nad- i podrzędności bądź krzyżowania, to wówczas trzeba by przyjąć, iż w sytuacji, gdy znajduje zastosowanie norma z art. 64 § 1, uchylona zostaje równocześnie kompetencja zakładu określona w art. 52 § 1 k.p. Sądzę więc, że możliwość zastosowania przez zakład rozwiązania niezwłocznego z art. 52 § 1 pkt 1

[2] J. Szczerski, *Problemy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,* w: *Kodeks pracy w praktyce,* Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 17, Warszawa 1976, s. 58 - 59.

[3] Odwołując się do argumentu z zakresu wykładni historycznej, można tu przypomnieć ust. XI pkt 2 Wytycznych do opracowania regulaminów pracy (zał. do uchwały nr 327 RM z 16 VIII 1957). Stanowił on, że dopiero nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy w ciągu dwóch dni w miesiącu lub trzech dni w kwartale, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika i podstawę wydalenia z pracy.

w razie samowolnego uchylenia się pracownika od wykonywania pracy, to jedynie możliwość faktyczna, będąca następstwem oceniania pracowniczych zachowań z punktu widzenia nie zawsze ścisłych kryteriów ustawowych. Dlatego weryfikację takich ocen przekazano organom rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, dbającym m.in. o to, aby ryzyko wadliwej oceny nie było przerzucane na pracownika [4].

2) Zakres zastosowania normy z art. 64 § 1 określony jest pojęciem porzucenia pracy, zdefiniowanym w art. 65 § 1 za pomocą dwóch sytuacji faktycznych. Stylizacja obu zdań § 1 sugeruje, że różnica między opisywanymi przez nie sytuacjami polega na niestawieniu się do pracy, zachodzącym wyłącznie w drugiej sytuacji. Wobec powyższego, § 1 zd. 1 obejmowałby jedynie zachowanie pracownika polegające na stawieniu się w miejscu pracy, a następnie samowolnym uchyleniu się od jej wykonywania, czy to w ogóle, czy to przed upływem dziennej normy czasu. Natomiast niestawienie się do pracy bez terminowego zawiadomienia zakładu o przyczynie nieobecności byłoby objęte § 1 zd. *2.* W doktrynie i orzecznictwie twierdzi się, że porzucenie pracy nie zachodzi zatem w razie niestawienia się do pracy z równoczesnym powiadomieniem zakładu o przyczynie nieobecności, chociażby przyczyna ta nie usprawiedliwiała samej nieobecności i jako naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy, mogła stać się podstawą rozwiązania w trybie art. 52 § 1 pkt 1 [5]. Wnioskowanie *a contrario* z art. 65 § 1 zd. 2 zdaje się uzasadniać taki pogląd. Gdyby jednak przyczyna nieobecności podawana zakładowi miała być w tym wypadku prawnie indyferentna, to trzeba by konsekwentnie uznać, że nie porzuca pracy pracownik zawiadamiający zakład we właściwym terminie, iż do pracy nie stawił się i nie stawi się już nigdy, gdyż nie chce dalej pracować w tym zakładzie. W potocznym ujęciu znaczyłoby to, że nie porzuca pracy pracownik zawiadamiający we właściwym terminie o porzuceniu pracy (!)[6]. Konieczność odrzucenia podobnej konkluzji nie wymaga dowodu. Tym samym trzeba przyjąć, że niestawienie się do pracy z równoczesnym zawiadomieniem o jej trwałym zaprzestaniu, objęte jest zakresem art. 65 § 1 zd. 1. To zaś przesądza automatycznie o nietrafności poprzedniego założenia, iż kryterium odróżniającym tę sytuację od sytuacji unormowanej w zd. 2, jest stawienie się pracownika do pracy. Tak więc porzucenie pracy według art. 65 § 1 zd. 1 może nastąpić zarówno w razie stawienia się albo i niestawienia

[4] Por. też M. Święcicki, *Prawo pracy,* Warszawa 1968, s. 315. Autor pisze, że gdyby po porzuceniu pracy zakład zastosował nawet postępowanie wymagane przy rozwiązaniu niezwłocznym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jego wadliwość nie rodziłaby dla pracownika żadnych uprawnień. Takie postępowanie dotyczyłoby bowiem stosunku pracy już nie istniejącego.

[5] *Z.* Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie.* Warszawa 1977, s. 185 - 166. Por. też wyrok SN z 27 VII 1976 r. (I PRN 49/76), OSPiKA 1977, nr 4, poz. 72 z krytyczną glosą E. Brzezińskiego.

[6] Por. E. Brzeziński, op. cit.; B. Ptaszyńska, *Porzucenie pracy jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy,* NP 1976, nr 2, s. 181,

się do pracy, o ile to ostatnie połączone jest z zawiadomieniem zakładu w dowolnej formie, ale najpóźniej następnego dnia nieobecności, o zamiarze trwałego zaprzestania wykonywania pracy. Niestawienie się bowiem bez zawiadomienia w ogóle bądź terminowego zawiadomienia o przyczynie nieobecności, jest porzucenie pracy w rozumieniu § 1 zd. 2. Natomiast niestawienie się i zawiadomienie we właściwym terminie o jakiejkolwiek innej przyczynie nieobecności (tj. innej niż ta, że pracownik nie stawi się już więcej do pracy) nie jest w ogóle porzuceniem pracy.

3) Jeśli tzw. „samowolne uchylenie się od wykonywania pracy" będzie w razie niestawienia się do pracy polegać na zawiadomieniu zakładu (nie później niż drugiego dnia nieobecności) o zamiarze trwałego zaprzestania świadczenia pracy, to nasuwa się pytanie, kiedy można przyjąć takie samowolne uchylenie się, jeśli pracownik stawił się do pracy. Odpowiedź na to pytanie nie może (w świetle założenia o racjonalności prawodawcy) stawiać pod znakiem zapytania celowości zamieszczenia w k.p. przepisów o odpowiedzialności za naruszenie porządku i dyscypliny pracy i powodować zastąpienia przewidzianych przez nie sankcji, wygaśnięciem stosunku pracy. Nie może też uczynić bezprzedmiotowym stosowania art. 52 § 1 pkt 1 o niezwłocznym rozwiązaniu z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc m.in. za stawienie się w miejscu pracy i bezprawne oraz zawinione odmówienie bądź przerwanie jej wykonywania, czy też opuszczenie pracy przed upływem właściwej normy czasu pracy [7].

Potwierdzenia powyższych założeń można by upatrywać w sformułowaniu art. 65 § 1 zd. 1, że uchylenie się od wykonywania pracy stanowi jej porzucenie i powoduje *ipso iure* wygaśnięcie stosunku pracy tylko wtedy, gdy jest „samowolne". Zdaniem doktryny, określenie to wiąże zdarzenie prawne w postaci uchylenia się od wykonywania pracy, z wolą pracownika [8]. Należy przy tym zauważyć, że sformułowanie o „samowolnym" uchyleniu się, sugeruje też akcentowanie wymogu uchylenia się z „własnej" woli pracownika [9]. Takie rozumienie „samowolności" byłoby jednak

[7] W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej,* Wrocław 1975, s. 85; B. Ptaszyńska, op. cit.; T. Zieliński, *Porzucenie pracy — problem nadal dyskusyjny,* PiZS 1977, nr 6, s. 11 - 12.

[8] J. Kruszewska, *Porzucenie pracy według przepisów kodeksu pracy,* PiZS 1975, nr 7, s. 8. Por. też B. Ptaszyńska, op. cit., s. 182.

[9] W. Stojanowska *(O kwalifikacji prawnej porzucenia pracy,* PiP 1972, nr 7, s. 93) pisze, że termin „samowolne" zdaje się sugerować, iż może istnieć również „niesamowolne" porzucenie pracy, o którym jednak ustawodawca nie wspomina. Natomiast T. Zieliński uważa, że obiektywnie bezpodstawne wstrzymanie się od pełnienia obowiązków jest niesamowolnym uchyleniem się od pracy, jeśli pracownik jest przekonany o słuszności swego zachowania i można mu uczynić jedynie zarzut nieumyślnego niewykonania obowiązku świadczenia pracy, np. odmowa świadczenia pracy powierzonej na podstawie art. 42 § 4, rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego zgodnie z planem urlopów, gdy termin został przesunięty z powodu szczególnych potrzeb zakładu (op. cit., s. 6 - 7).

o tyle nietrafne, że w razie niewykonywania pracy wskutek zdarzeń niezawisłych od woli pracownika, trudno by mówić o „uchyleniu się" od wykonywania pracy. Dlatego sądzę, że zależność między niewykonywaniem pracy a wolą pracownika, objęta jest już pojęciem „uchylenia się" od pracy. Jeśli więc k.p. wymaga, aby świadome niewykonywanie pracy (uchylenie się) było ponadto „samowolne", tzn., że musi ono wyrażać jeszcze jakąś inną, szczególnie ukierunkowaną wolę pracownika. Wola ta, to przejawiony wyraźnym zawiadomieniem zakładu albo innym niedwuznacznym zachowaniem się pracownika, zamiar przerwania pracy na stałe, a tym samym doprowadzenie do niezgodnego z prawem (samowolnego w sensie nieliczenia się z obowiązującym prawem) ustania stosunku pracy. Tylko wówczas można zrozumieć i uzasadnić dlaczego jednorazowe stawiennictwo w pracy, połączone z uchyleniem się od jej wykonywania, spowoduje dotkliwsze skutki niż wielokrotne nawet przerywanie („opuszczanie") pracy bez usprawiedliwienia. Taki pogląd został też wypowiedziany w toku plenarnej dyskusji sejmowej nad projektem k.p. Stwierdzono wówczas z zadowoleniem, że z definicji porzucenia pracy według art. 65 projektu, usunięto poprzednią formułę o „samowolnym przerwaniu pracy" jako wystarczającej przesłance porzucenia. Groziła ona bowiem bardzo szeroką interpretacją tego pojęcia na niekorzyść pracownika. Równocześnie jednak wyrażono obawy co do ewentualnych następstw braku wyraźnego stwierdzenia w projekcie, że o porzuceniu pracy można mówić tylko wtedy, gdy po stronie pracownika występuje zamiar trwałego zaprzestania świadczenia pracy. Zauważono też, że na tle konstrukcji art. 65 różnica między porzuceniem pracy a naruszeniem obowiązków pracowniczych pozostaje w praktyce mało wyraźna, a ciężar dowodu, że porzucenie pracy nie nastąpiło, przeniesiony będzie na pracownika. Dlatego postulowano, aby kierownicy zakładów stosowali art. 65 wyłącznie w przypadkach niewątpliwych i nie nadużywali tej najbardziej rygorystycznej sankcji, w razie konfliktu z pracownikiem lub grupą pracowników, na tle socjalnym czy ekonomicznym [10].

4) Dotychczasowe ustalenia wykazują, że porzucenie pracy według art. 65 § 1 zd. 1 zachodzi zarówno w razie stawienia się w pracy, a następnie uchylenia się od jej wykonywania, połączonego z wyraźnym albo dorozumianym przejawieniem zamiaru trwałego zaprzestania świadczenia, jak też w razie niestawienia się do pracy, o ile o podobnym zamiarze pracownik zawiadomi pracodawcę najpóźniej drugiego dnia nieobecności. Tak rozumiane porzucenie pracy stanowi naruszenie przepisów o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy przez pracownika i w tym sensie jest czynem bezprawnym. Odmawiając takiemu bezprawnemu zachowaniu rangi czynności prawnej [11], ustawodawca — wychodzący z zasady wolności pracy —

[10] Sprawozdanie stenograficzne z 19 posiedzenia Sejmu PRL w dniu 26 VI 1974, Warszawa 1974, łam 49.

[11] Inaczej E. Brzeziński (op. cit.), który uważa, że teoretycznie porzucenie pracy; zaliczyć należy do czynności prawnych w rozumieniu art. 56 k.c.

nie abstrahuje bynajmniej od zawartego w nim przejawu woli. Można nawet powiedzieć, że wiąże byt stosunku pracy z wolą pracownika tak dalece, że każdy taki bezprawny zamiar niezwłocznego zerwania więzi łączącej pracownika z zakładem, sankcjonuje prawnie za pomocą konstrukcji wygaśnięcia. Podobnemu respektowi wobec zasady wolności pracy, towarzyszy równocześnie pozbawienie pracownika możliwości legalnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nawet w warunkach zawinionego naruszenia pracowniczych uprawnień. Nie wydaje się to konsekwentne i prowadzi do dość paradoksalnej sytuacji, że pracownik może w każdej chwili doprowadzić do skutku prawnego w postaci niezwłocznego ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy, ale w tym celu musi *ex definitione* zachować się bezprawnie, czyli porzucić pracę. Do tego problemu powrócę jeszcze w dalszej części niniejszego opracowania.

5) Za porzucenie pracy uważa się również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu w ogóle albo we właściwym terminie, o przyczynie nieobecności (art. 65 § 1 zd. 2). Zgodnie z § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia RM z 20 XII 1974 r., pracownik powinien uprzedzić zakład o niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych, a w innych wypadkach zawiadomić zakład o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, najpóźniej w drugim dniu nieobecności, osobiście, przez inne osoby lub przez pocztę. Natomiast według § 10 ust. 1 cyt. rozporządzenia pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy, przedstawiając zakładowi niezwłocznie przyczyny nieobecności, a na żądanie kierownika zakładu także odpowiednie dowody. W razie nieobecności z powodu choroby własnej, leczenia uzdrowiskowego oraz opieki nad chorym członkiem rodziny, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność doręczając zakładowi pracy zaświadczenie lekarskie najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy. Wynikałoby stąd, że przytoczone przepisy odróżniają pracowniczy obowiązek zawiadomienia o przyczynie nieobecności od obowiązku usprawiedliwienia nieobecności. Pomijając spóźnienie się do pracy, o którym pracownik nie jest w świetle § 9 rozporządzenia obowiązany zawiadamiać zakładu, choć musi je usprawiedliwić, rozróżnienie między wspomnianymi obowiązkami nie jest dość ostre. W szczególności zakres obowiązku zawiadomienia nie ogranicza się do potwierdzenia zaistniałego faktu nieobecności i podania przewidywanego czasu jej trwania, ale obejmuje też informacje o przyczynie nieobecności. Przedstawienie zakładowi przyczyny nieobecności wyczerpuje też z reguły zakres obowiązku usprawiedliwienia. Trzeba również zauważyć, że w razie gdy pracownik na mocy obligatoryjnej bądź fakultatywnej decyzji kierownika zakładu korzysta ze zwolnienia od pracy, to nie musi wówczas ani zawiadamiać o przyczynie swej nieobecności, ani też usprawiedliwiać jej. Natomiast w razie nieobecności z przyczyn, których zajście usprawiedliwia nieobecność z mocy samego prawa, zakres pracowniczego obowiązku usprawiedliwienia pokrywa się

w istocie z zakresem obowiązku zawiadomienia o takiej przyczynie nieobecności. Tylko wówczas, kiedy pracownik jest obowiązany przedłożyć inne jeszcze (poza swoim oświadczeniem) dowody jej zaistnienia, zakres treści obowiązku usprawiedliwienia nieobecności będzie się różnić od zakresu obowiązku zawiadomienia o niej.

6) Z punktu widzenia art. 65 § 1 zd. 2 k.p. istotne znaczenie ma wyłącznie niedopełnienie obowiązku terminowego zawiadomienia zakładu o przyczynie nieobecności, chociaż często towarzyszące mu niestawienie się do pracy, będzie równocześnie naruszeniem obowiązku świadczenia pracy. Obowiązek zawiadomienia aktualizuje k a ż d e niestawienie się do pracy w dniu pracy i w porze ustalonej regulaminem, chyba że pracownik został uprzednią decyzją zakładu zwolniony od pracy. Możliwa jest więc sytuacja, w której aktualizować się będzie obowiązek zawiadomienia, choć obowiązek pracy i jego element w postaci obowiązku gotowości, ulegnie *ex lege* okresowemu zawieszeniu [12]. Ustawodawca wychodzi z założenia, że choć zakład musi się zawsze liczyć z usprawiedliwioną, a nawet nie usprawiedliwioną absencją, to szczególna szkodliwość niezawiadomienia w terminie o przyczynie nieobecności, polega na niepewności, jaką ono wytwarza. Zakład nie znając zamiarów pracownika, nie może podjąć ostatecznej decyzji co do jego ewentualnego następcy. Musi natomiast niezwłocznie znaleźć doraźnego zastępcę nieobecnego pracownika, przez co zostaje narażony na zakłócenie prawidłowego przebiegu procesu pracy [13]. Stąd też zawiadomienie o jakiejkolwiek przyczynie nieobecności zapobiega uznaniu pracownika za porzucającego pracę. Podobne zawiadomienie trzeba bowiem oceniać jako przejaw zamiaru kontynuowania stosunku pracy po ustaniu nieobecności, chyba że treść zawiadomienia wykazuje wręcz odwrotny zamiar. Wprawdzie brak jakiegokolwiek zawiadomienia o przyczynie nieobecności nie przesądza jeszcze o istnieniu zamiaru trwałego zaprzestania pracy, ale zgodnie z art. 65 § 1 zd. 2, brak ten „uważa się również" za porzucenie pracy. Konstrukcja ta zbliżona jest do kategorii domniemań prawnych [14]. Jej sens polega na tym, że w razie sporu między zakładem a pracownikiem, zakład nie musi dowodzić zachowania pracownika przejawiającego zamiar trwałego zaprzestania świadczenia pracy (będącego „samowolnym uchyleniem się od wykonywania pracy"); wystar-

[12] Dlatego trudno w pełni podzielić pogląd, że obydwa stany faktyczne z art. 65 § 1 k.p. stanowią naruszenie obowiązku świadczenia pracy (Tak W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy,* w: pr. zbior. pod red. W. Jaśkiewicza, *Studia nad kodeksem pracy,* Poznań 1975, s. 96).

[13] Por. M. Święcicki, op. cit., s. 311 - 312; R. Mroczkowski, *Porzucanie pracy przez pracowników przedsiębiorstw gospodarki uspołecznionej na przykładzie woj. rzeszowskiego w latach 1963 - 64,* Instytut Pracy, Studia i Materiały nr 24, Warszawa 1967, s. 126.

[14] T. Zieliński (op. cit., s. 12 - 13) pisze natomiast, że zaprzestanie świadczenia pracy w okolicznościach opisanych w zd. 1, jak i w zd. 2 § 1 art. 65 stwarza tzw. domniemanie dotyczące faktów uznawanych bez dowodu.

czy jeśli zostanie stwierdzone, że pracownik nie zawiadomił zakładu w przewidzianym terminie o przyczynie nieobecności. O swoistości domniemania z art. 65 § 1 zd. 2 k.p. przesądza to, że choć nie jest domniemaniem niewzruszalnym, to jego obalenie nie może nastąpić przez przeprowadzenie dowodu przeciwnego, tj. przez wykazanie, że pracownik nie miał zamiaru zerwania więzi prawnej łączącej go z zakładem [15]. Zgodnie bowiem z art. 65 § 3 k.p. zakład pracy obowiązany jest dopuścić do pracy tylko tego pracownika, który we właściwym czasie nie mógł usprawiedliwić swej nieobecności i dopełnił tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody. Niedotrzymanie właściwego terminu jest usprawiedliwione, jeśli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności (§ 9 ust. 3 rozporz. RM z 20 XII 1974). Tak więc z roszczeniem o dalsze zatrudnianie w dotychczasowym stosunku pracy może wystąpić pracownik, który wykaże, że z powodu szczególnych okoliczności nie mógł terminowo zawiadomić zakładu o przyczynie nieobecności i dopełnił tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody. Dopiero od momentu tak rozumianego „dopuszczenia do pracy" wchodzi w grę merytoryczne zbadanie, czy sama przyczyna niestawienia się do pracy, podana przez pracownika, usprawiedliwia jego nieobecność. Jeżeli przyczyny tej zakład nie uzna za usprawiedliwioną, będzie uprawniony do zastosowania rozwiązania niezwłocznego w trybie art. 52 § 1 pkt 1, bądź posłużenia się sankcjami porządkowymi [16]. Takiego zapatrywania nie podważa wątpliwość, jaka się może nasunąć przy porównaniu stylizacji § 1 zd. 2 i § 3 art. 65. Otóż w pierwszym wypadku domniemanie porzucenia pracy jest związane z niestawieniem się do pracy bez z a w i a d o m i e n i a we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Natomiast obalenie domniemania następuje według § 3 wówczas, gdy pracownik wykaże, że we właściwym czasie nie mógł u s p r a w i e d l i w i ć nieobecności i dopełnił tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody. Wprawdzie akcent § 3 pada na zwrot „we właściwym czasie nie mógł", ale niemożność ta dotyczy usprawiedliwienia nieobecności, a nie zawiadomienia o jej przyczynie, jak wynikałoby to z definicji w § 1 zd. 2. Wskazanej różnicy sformułowań nie można jednak przypisać większego znaczenia, gdyż stanowi ona konsekwencję nie dość precyzyjnego odróżnienia obowiązków zawiadomienia o przyczynie nieobecności oraz jej usprawiedliwienia. O wadliwym sformułowaniu § 3 przesądza jego obecna nieadekwatność do sytuacji, w której usprawiedliwienie nieobecności może nastąpić przez doręczenie zakładowi zaświadczenia lekarskiego dopiero w dniu przystąpienia do pracy. Nie ma zaś wątpliwości, że również pracownik dysponujący takim zaświadczeniem może

[15] Inaczej T. Zieliński twierdząc, że ustawa nie wyklucza przeciwdowodu na okoliczność, iż zaprzestanie świadczenia pracy nastąpiło w innym celu niż rozstanie się z zakładem pracy (op. cit., s. 13).

[16] J. Kruszewska, op. cit., s. 9.

się spotkać z zarzutem porzucenia pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zd. 2 i że w celu oczyszczenia się od takiego zarzutu, musi wykazać niemożność terminowego z a w i a d o m i e n i a o przyczynie nieobecności oraz fakt dopełnienia tego obowiązku po ustaniu przeszkody. Trudno więc podzielić pogląd, że z chwilą usprawiedliwienia nieobecności przez pracownika, z mocy art. 65 § 3 k.p. powstaje obowiązek zakładu pracy, dopuszczenia go do pracy [17]. Z powołanego przepisu wynika bowiem, że pracownik może zostać uznany za porzucającego pracę, choćby nawet jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. Zdarza się niekiedy, że pracownik nie zawiadamia zakładu o przyczynie usprawiedliwiającej nieobecność, mimo braku okoliczności uniemożliwiającej takie zawiadomienie albo też dotknięty początkowo taką niemożnością, nie dopełnia tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody. Słusznie pisze się, że jest to drastyczne zaostrzenie poprzednio obowiązującej ust. XI pkt 2 Wytycznych do opracowania regulaminów pracy [18]. Według tego przepisu, dopiero powtarzające się niezachowanie obowiązującego terminu i zasad doręczania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy, mogło stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stać się podstawą niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Natomiast art. 65 § 1 zd. 2 k.p. utożsamia naruszenie obowiązku zawiadomienia zakładu o przyczynie nieobecności z porzuceniem pracy. Wiążąc bowiem z takim niezawiadomieniem domniemanie zamiaru porzucenia, nie dopuszcza równocześnie możliwości przeprowadzenia przez pracownika odpowiedniego przeciwdowodu. Budzi to *de lege lata* poważne zastrzeżenia. Wynikają one z przyjęcia przez doktrynę trafnego założenia, iż konstrukcja porzucenia może jedynie służyć rozwiązywaniu problemów powstających w razie trwałego zaprzestania wykonywania pracy u danego pracodawcy, a nie powinna być środkiem pozbywania się niezdyscyplinowanych pracowników. Do tego celu powołana jest instytucja rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, która — co ważniejsze — nie może być stosowana mechanicznie i jest obwarowana rygorami, stanowiącymi równocześnie gwarancję ochrony praw pracownika [19].

II

W świetle dotychczasowych rozważań nasuwa się pytanie, czy posługiwanie się instytucją prawną porzucenia pracy, jest *de lege ferenda* w ogóle konieczne? Punkt wyjścia stanowi tu teza, że dla dyscyplinowania

[17] W. Piotrowski, op. cit., s. 97.
[18] W. Sanetra, op. cit., s. 90.
[19] W. Sanetra, op. cit., s. 84-85. Jako środek represji nie związany z zamiarem zerwania stosunku pracy traktuje art. 65 § 1 zd. 2 U. Jackowiak, W *sprawie porzucenia pracy,* PiZS 1978, nr 10, s. 25 i n.

pracowników przewidziane zostały sankcje odpowiedzialności porządkowej bądź wydalenie z pracy, jak również teza o niemożności rozwiązywania za pomocą konstrukcji porzucenia, konfliktów zakładu z pracownikiem lub grupą pracowników na tle socjalnym czy ekonomicznym. Przy takich założeniach cały problem zostaje sprowadzony do zagadnienia możliwości i celowości przyznania pracownikowi prawa do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, zakresu takiego prawa, jak też sankcji w razie jego naruszenia. Na marginesie można zauważyć, że w systemach prawa pracy przewidujących prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, prawny problem porzucenia pracy nie występuje. Pojawia się jedynie kwestia wadliwego rozwiązania niezwłocznego.

1) Kodeks pracy nie sformułował obowiązku dążenia stron stosunku pracy do jego rozwiązywania w drodze porozumienia [20], ale nawet wówczas trudno by się łudzić, że taki tryb uzyskałby wyłączność. Ostatnio zresztą zaobserwowano, że udzielenie bądź odmowa udzielenia zgody na wnioskowane przez pracownika rozwiązanie w trybie porozumienia, jest w praktyce zakładów wykorzystywane jako swoista forma nagradzania bądź dodatkowego dyscyplinowania pracowników. Przyjęcie albo nieprzyjęcie wniosku uzależnione bowiem zostaje od oceny dotychczasowej postawy pracownika, stopnia jego zdyscyplinowania, stażu pracy itp., a nie od rodzaju i doniosłości przyczyn będących podstawą zgłoszenia wniosku [21]. W takiej sytuacji nieprzyjęcie oferty pracownika (np. motywowane krótkim stażem pracy), może go skłonić do porzucenia pracy bez względu na długość okresu wypowiedzenia, gdy pracownik ma już inne zatrudnienie, a nowy zakład w zamian za niezwłoczne podjęcie pracy zobowiązuje się przydzielić mieszkanie, skierować na studia itp. Z formalno-prawnego punktu widzenia zachowanie pracownika jest bezprawne, ale społeczna ocena jego zachowania nie wypada bynajmniej jednoznacznie. Sądzę też, że w razie gdy pracownicza oferta rozwiązania w drodze porozumienia, wskazuje termin umożliwiający znalezienie zastępcy (następcy), to wówczas każda odmowa jej przyjęcia stanowi w istocie naruszenia zakładowego obowiązku dbałości o bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracownika (art. 16 k.p.).. Nietrudno zresztą znaleźć bardziej jednoznaczne przykłady porzucenia pracy, wywołanego zawinionym naruszeniem przez zakład jego obowiązków wobec pracownika. W tym ostatnim wypadku żadne racjonalne względy nie przemawiają za obciążeniem pracownika obo-

[20] Taki postulat zgłaszano od dawna w literaturze (por. np. W. Szubert, *Zarys prawa pracy,* Warszawa 1972, s. 117).

[21] H. Szurgacz, *Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy,* w pr. zbior.: *Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym,* Wrocław 1976, s 63 - 65. Na temat uprawnienia pracownika do żądania ustalenia, że umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia, bądź do zobowiązania zakładu, aby złożył oświadczenie w przedmiocie takiego rozwiązania, wypowiedział się ostatnio SN w wyroku z 10 IX 1976, 1 PR 156/76 (OSN nr 7/1977 poz. 116).

wiązkiem pozostawania w zakładzie jeszcze przez okres wypowiedzenia. Ostatnio zwrócił na to uwagę J. Jończyk pisząc, że słusznie zliberalizowano w k.p. możliwość jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie wypowiedzenia. Równocześnie autor krytykuje k.p. w tym względzie, że w razie złego i zawinionego przez zakład traktowania pracownika, nie daje mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Autor trafnie też zauważa, że ruchliwość pracowników z ich własnej inicjatywy, jest społecznie korzystna i na ogół racjonalna. Wobec tego pożądana skądinąd stabilizacja pracowników, powinna być stymulowana wyłącznie korzyściami ze stałego zatrudnienia w jednym zakładzie, a nie mnożeniem powszechnie obowiązujących przeszkód w zmianie miejsca pracy [22].

2) Sądzę więc, że dalsze utrzymywanie w k.p. stanu prawnego wprowadzonego przez dekret z 18 I 1956 r., nie jest *de lege ferenda* celowe. Trzeba podkreślić, że normując taksatywnie przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez zakład, dekret zwiększył niewątpliwie ochronę trwałości tego stosunku. Jednakże pozbawiając równocześnie pracownika możliwości podobnego rozwiązania, uczynił to niejako bez liczenia się z wolą zainteresowanych pracowników [23]. Takie zachwianie równorzędności stron, wzbudzające uzasadnione wątpliwości zaraz po wydaniu dekretu [24], wydaje się szczególnie nieadekwatne do dzisiejszego stopnia społeczno-gospodarczego rozwoju kraju i ukształtowanego stanu świadomości społecznej. Ponadto abstrahuje od faktycznej pozycji pracownika na rynku pracy, odczuwającym powiększający się niedobór siły roboczej. Można zaś zakładać, że w miarę jak pogłębia się różnica między tą pozycją a stopniem prawnego ograniczenia swobody niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, wzrasta skłonność pracowników do nierespektowania podobnych ograniczeń. Wreszcie trzeba zauważyć, że w preambule do ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 105 MOP z 5 VI 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej stwierdza się, iż jednym z motywów jej uchwalenia były postanowienia konwencji nr 95 z 1949 r. o ochronie płacy, nakazujące wypłatę zarobków w regularnych odstępach czasu i zabraniające takich sposobów wypłat, które pozbawiłyby pracownika „istotnej możliwości porzucenia pracy" [25]. Taką możliwość stwarza pracownikowi postanowienie art.

[22] J. Jończyk, *Rewolucja naukowo-techniczna a prawo pracy,* PiP 1975, nr 11, s. 26.

[23] Na temat zależności między pozbawieniem pracownika możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z powodu naruszenia jego uprawnień, a pojawieniem się zjawiska porzucania pracy pisał W. Masewicz, *Porzucenie pracy,* Palestra 1960, nr 12, s. 26.

[24] C. Jackowiak, *Zagadnienie ciągłości pracy w myśl przepisów dekretu z 18 I 1956,* Przegl. Zagadn. Socjalnych 1956, nr 8 - 9, s. 51; tenże, *Zagadnienie trwałości stosunku pracy,* PiP 1957, nr 3, s. 519 - 520.

[25] *Konwencje MOP ratyfikowane przez Polskę,* cz. II, Instytut Pracy, Warszawa 1969, s. 138.

64 § 1 w zw. z art. 65 § 1 k.p., co można traktować jako jeden ze szczegółowych przejawów podstawowej zasady prawa pracy z art. 11 k.p. Zasada ta rozpatrywana od strony pracownika bądź kandydata na pracownika jest bowiem rozumiana jako zakaz zmuszania do zawiązania stosunku pracy, wykonywania nie odpowiadającej pracy, przeniesienia do innej pracy lub pozostawania w stosunku pracy [26]. Wszystko to nie zmienia faktu, że w zasadzie każde niezwłoczne zerwanie stosunku pracy przez pracownika jest zachowaniem bezprawnym [27]. Dwuznaczność podobnej sytuacji ujawnia porównanie jej z sytuacją zakładu, dysponującego prawem do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Korzystając bowiem ze swego prawa, zakład może niekiedy naruszyć je i tylko wtedy działać będzie bezprawnie. Natomiast pracownik zawsze musi się zachować bezprawnie, aby doprowadzić do niezwłocznego ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy.

3) Bardziej dyskusyjny niż samo przyznanie pracownikowi prawa do niezwłocznego rozwiązania wydaje się problem jego zakresu i sankcji z tytułu naruszenia takiego prawa. Chodzi tu m.in. o kwestię, czy wyznaczenie wspomnianego zakresu powinno nastąpić na podstawie szerokiej formuły „naruszenia przez zakład jego obowiązków względem pracownika", czy też formuły ograniczonej subiektywnym wymogiem „zawinionego" naruszenia bądź przedmiotowym wymogiem naruszenia „podstawowych obowiązków" lub obu tymi wymogami łącznie. W tym względzie brakuje powodów, dla których zakres prawa do rozwiązania niezwłocznego przez pracownika, miałby się istotnie różnić od zakresu odpowiedniego prawa zakładu. Dlatego opowiadałbym się za trzecią możliwością, przy której różnica między wspomnianymi zakresami dotyczyłaby jedynie wymogu „zwykłej", a nie kwalifikowanej winy zakładu i to, zgodnie z postulatami doktryny, ustalanej przy zastosowaniu zobiektywizowanych i abstrakcyjnych wzorców należytej staranności [28]. Rolę wytycznej co do sposobu rozumienia „podstawowych" obowiązków zakładu wobec pracownika, mógłby wówczas pełnić katalog z art. 94 k.p.

Prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy powinno być ponadto obwarowane wymogami pisemnej formy z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie, jak też zachowania określonego terminu od momentu powzięcia wiadomości o przyczynie do chwili złożenia oświadczenia woli. Takie wymogi sprzyjałyby rozwadze koniecznej przy podejmowaniu decyzji przez pracownika, a zakład uwalniałby od niepewności co do dalszych losów stosunku pracy. Trudno oczywiście przypuścić, aby mimo to nie zdarzały się wypadki trwałego odejścia z zakładu bez złożenia pisemnego czy choćby tylko ustnego oświadczenia woli. Sądzę jed-

[26] Z. Salwa, op. cit., s. 53.

[27] Wyjątek stanowią sytuacje określone w art. 48 § 2, 55 i 57 § 4 k.p., nie mające jednak szerszego znaczenia.

[28] W. Sanetra, op. cit., s. 120 - 123.

nak, że w większości sytuacji ewentualne istnienie takiego oświadczenia woli, można by ustalić w sposób dorozumiany z konkludentnych czynności pracownika (np. podjęcie pracy w innym zakładzie, uruchomienie własnego przedsiębiorstwa, zmiana miejsca zamieszkania wykluczająca codzienny dojazd do pracy itp.). Wymagałoby to pewnej aktywności ze strony służb pracowniczych zakładu, do której przejawiania zobowiązują je zresztą odpowiednie postanowienia uchwały nr 250 RM z 9 XI 1973 r.[29] Natomiast w tych wypadkach, w których niestawienie się do pracy nie jest połączone z dorozumianym choćby oświadczeniem woli o niezwłocznym rozwiązaniu, trzeba by konsekwentnie przyjmować, że zachodzi naruszenie obowiązku wykonywania pracy i zależnie od okoliczności stosować sankcje odpowiedzialności porządkowej albo rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika.

4) W razie bezprawnego rozwiązania niezwłocznego przez zakład, pracownikowi przysługuje alternatywne roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 56 k.p.). Z uwagi na zasadę wolności pracy, taka alternatywa byłaby bezprzedmiotowa na wypadek podobnego bezprawia pracownika. Nie przekreśla to jednak celowości wprowadzenia w drodze ustawowej samego tylko zryczałtowanego odszkodowania, stanowiącego odpowiednik odszkodowania umownego. Wysokość takiego odszkodowania można by zróżnicować zależnie od rodzaju wadliwości rozwiązania i wychodząc np. od poziomu wynagrodzenia za połowę okresu wypowiedzenia przy uchybieniach „formalnych", odpowiednio podwyższyć odszkodowanie w razie „merytorycznej" bezzasadności rozwiązania. Sądzę, iż proponowane odszkodowanie byłoby na tyle dolegliwe, że nie należałoby łączyć go — jak przy obecnym porzuceniu pracy — z innymi jeszcze skutkami, związanymi z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a tym bardziej ze skutkami dalej idącymi[30]. Zresztą przeciw wielości i rygoryzmowi sankcji spotykających pracownika za naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy, podnosi się ostatnio wiele krytycznych uwag, słusznie twierdząc o braku jednolitej polityki dyscyplinarnej i jej zasadniczej nieskuteczności[31]. Odnosi się to także do sankcji w postaci utraty niektórych uprawnień w razie porzucenia pracy, formalnie adresowanych wobec wszystkich pracowników, chociaż często nie dotykających pracowników mło-

[29] W sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych (MP nr 53, poz. 297).

[30] Chodzi tu o wspomniany już art. 156 § 2 zd. 2 k.p., który dlatego budzi zastrzeżenia, że „sankcja" utraty możliwości wliczania okresu pracy w zakładzie, w którym nastąpiło porzucenie pracy, do stażu uzależniającego wymiar urlopu, ma trwały charakter i w pewnym sensie nigdy nie podlega „zatarciu".

[31] Por. J. Jończyk, *Przemiany w uregulowaniu prawnym dyscypliny pracy w Polsce Ludowej,* PiP 1971, nr 8-9, s. 358 i n. oraz W. Sanetra, *W sprawie jednolitości polityki dyscyplinarnej,* PiP 1976, nr 8 - 9, s. 85 i n.

dych, o niewielkim stażu pracy, niskich kwalifkacjach i nie obarczonych rodzinami, pomimo że oni najczęściej porzucają pracę[32]. Zważywszy zaś, że jednorazowe odszkodowanie dotyczyłoby bez wyjątku każdego pracownika bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia, mogłoby się ono okazać bardziej skutecznym środkiem prewencyjno-wychowawczym.

L'ABANDON DU TRAVAIL *DE LEGE LATA* ET *DE LEGE FERENDA*

Résumé

L'objet de l'article est J'analyse du sens juridique de l'abandon du travail, définie dans l'article 65 § 1 prop. 1 et 2 du code de travail. Selon la proposition le de la disposition citée l'abandon du travail a lieu dans le cas où on se présente au travail, et ensuite on se soustrait de l'exécuter en manifestant la volonté de la cessation durable de cette prestation, ainsi que dans le cas où on ne se présente pas au travail et l'on communique la volonté citée à l'entrepreneur au plus tard le deuxième jour de son absence. Cependant selon la prop. 2 l'absence au travail sans informer l'établissement de causes de l'absence, crée une présomption de l'intention d'abandon du travail. Cette présomption est proche à la catégorie des présomptions de loi. Elle ne constitue pas la présomption inébranlable, mais on ne peut pas la justifier par la démonstration, que l'employé n'avait pas l'intention de rompre la liaison juridique avec l'établissement. L'exemple suivant dans le rapport de travail qui existait jusqu'à présent peut concerner cependant seulement cet employé qui dans le délai convenable ne pouvait pas informer l'etablissement de la cause de son absence et a rempli le devoir de l'information immédiatement après la cessation de l'obstacle. Ce n'est qu'après la constatation de cette impossibilité, entre en jeu 1'examen, si la cause elle-même de l'absence justifie cette absence. En critiquant l'article 65 § 1 du code de travail, l'auteur affirme que la construction juridique de l'abandon du travail n'est pas de lege ferenda ni nécessaire ni justifiée. L'auteur part du principe de la liberté du travail et il prend le principe que la conception de l'abandon du travail ne peut pas jouer le rôle dans les conflicts socio-économiques, ainsi que de sanctionner le manquement des devoirs par les employés. Sur cette base l'auteur postule l'attribution à l'employé le droit à la résiliation du rapport du travail avec effet immédiat dans les cas de la violation par l'établissement de ses obligations envers l'employé. Dans ce cas peut naître seulement un problème dont le sens juridique et qualificatif est différent: la résiliation régulière (ou non) immédiate du rapport de travail ou le manquement aux devoirs obligatoires de l'employé. La construction de l'abandon de travail devient superflue.

[32] Por. K. Pawlikowska, *Przyczyny porzucania pracy przez robotników. Wyniki badań empirycznych,* Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 14, Warszawa 1976, s. 38 i n.