

Ocena potrzeby uregulowania w Kodeksie pracy instytucji porzucenia pracy przez pracownika

Assesment of the need to regulate the institution of abandonment of work by an employee in the Labour Code

Streszczenie

Celem artykułu jest rozważenie zasadności wprowadzenia do Kodeksu pracy instytucji porzucenia pracy. Pomimo uchylenia przepisów regulujących porzucenie pracy jako zdarzenie powodujące wygaśnięcie umowy o pracę, wciąż istnieje zjawisko faktycznego „porzucenia” pracy przez pracowników, które rodzi dla nich wiele negatywnych konsekwencji, w tym finansowych. Autorka podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, jak na gruncie aktualnego stanu prawnego zakwalifikować takie zachowanie pracownika. Sformułowany zostaje także postulat *de lege ferenda* wprowadzenia w tym zakresie określonych zmian do Kodeksu pracy.

Słowa kluczowe

porzucenie pracy, rynek pracy, ustanie umowy o pracę

JEL: K31, J08, J58, J61, O15

Abstract

The purpose of this article is to assess the validity of incorporating the institution of work abandonment into the Labour Code. Although the provisions governing work abandonment as a cause for terminating an employment contract have been abolished, the actual phenomenon of employees 'abandoning' work still persists. This has numerous negative consequences for employers, including financial ones. The author aims to address the issue of how to classify such conduct by an employee in accordance with current legal standards. Additionally, a *de lege ferenda* proposal is put forward to suggest specific amendments to the Labour Code regarding this matter.

Keywords

abandonment of work, labour market, termination of the employment contract

Uwagi wstępne

Kodeks pracy przewiduje, że umowa o pracę może ustać w drodze jej rozwiązania bądź wygaśnięcia z mocy prawa. Rozwiązanie umownego stosunku pracy charakteryzuje się tym, że następuje ono z woli jednej bądź obu stron, na podstawie czynności prawnej polegającej na złożeniu określonego oświadczenia. Do wygaśnięcia umowy o pracę dochodzi natomiast z mocy samego prawa na skutek wystąpienia określonego zdarzenia, niebędącego czynnością prawną (Piankowski, 2004, s. 311). Należy przy tym podkreślić, że zdarzenie to może być zależne od woli stron bądź strony, np. niezgłoszenie przez pracownika pozostającego w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym swojego powrotu w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku

pracy z wyboru albo całkowicie od niej niezależne, np. śmierć pracownika (Salwa, 2000, s. 18; Baran, 2016, s. 471–471).

Zgodnie z brzmieniem art. 63 k.p. wygaśnięcie umowy o pracę następuje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych. W doktrynie przyjmuje się, że przepisy szczególne, o których mowa w art. 63 k.p., nie muszą mieć rangi ustawowej, konieczne jest jednak istnienie odpowiedniego upoważnienia ustawowego (Baran, 2016, s. 471–472). Nie jest więc możliwe zawężenie ani rozszerzenie przewidzianego prawem katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy w drodze układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy czy umowy o pracę (Sobczyk, 2015, s. 335; Wąż, 2012, s. 261; Piankowski, s. 311 i nast.).

Jednym ze zdarzeń, które przed nowelizacją Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r., powodowało wygaśnięcie umowy o pracę, a następowało z inicjatywy pracownika, było porzucenie pracy. Przepis art. 65 k.p. regulował dwie postaci porzucenia pracy (Szczepański, 1979, s. 55; Zieliński 1977, s. 5). Pierwszą stanowiło samowolne uchylanie się przez pracownika od wykonywania pracy, drugą zaś niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności.

Zmiana polegająca na uchyleniu przepisów dotyczących porzucenia pracy oceniana była raczej pozytywnie i nie budziła sprzeciwu (Stelina, 2015, s. 230). T. Liszcz podkreśla, że uchylone przepisy powodowały wyjątkowo dużo zamieszania oraz krzywd w stosunkach pracy, a na ich podstawie skreślano z listy pracowników „warcholów” z Ursusa i Radomia (Liszcz, 2011, s. 185). Zauważano także, że stosowanie instytucji porzucenia pracy napotykało w praktyce wiele trudności i wywoływało spory interpretacyjne (Sanetra, 1996, s. 217). Porzucenie pracy traktowane jako zjawisko szkodliwe zarówno z gospodarczego, jak i społecznego punktu widzenia, rodziło dla pracownika wiele negatywnych konsekwencji, zwłaszcza w zakresie uprawnień urlopowych, ale w doktrynie wskazywano, że przepisy regulujące tę instytucję były mało skuteczne, a dobór środków prawnych pełniących rolę sankcji – wadliwy (Lewandowski, 1989, s. 38).

Porzucenie pracy zostało, co prawda, wyeliminowane z Kodeksu pracy, ale pojęcie to nadal pojawia się w niektórych aktach prawnych m.in. w art. 89 ust. 7 pkt 4 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 901 ze zm., czy w § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika, Dz.U. z 1982 r., nr 2, poz. 13. Brak jest jednak we wskazanych aktach prawnych definicji „porzucenia pracy”, co może rodzić liczne problemy interpretacyjne.

Pomimo tego, że przepisy dotyczące porzucenia pracy zostały z Kodeksu pracy usunięte, zjawisko polegające na zaprzestaniu świadczenia pracy z zamiarem niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy wciąż występuje (Sobczyk, 1998, s. 168). W szczególności dotyczy to przypadków, gdy pracownicy otrzymują korzystniejsze oferty pracy, co często wiąże się z koniecznością nagłego wyjazdu za granicę. K. Walczak wskazuje, że zdarzają się sytuacje, iż pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowców dzwonią do pracodawcy z innego kraju, informując go o miejscu pozostawienia samochodu z towarem w związku ze znalezieniem lepiej płatnej pracy (Walczak, 2007, s. 176). Zwraca się również uwagę na problem tzw. *ghostingu*, czyli zjawiska polegającego na rezygnacji przez kandydatów do pracy z uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym w trakcie jego trwania, niepodjęcia pracy po zaakceptowaniu zaoferowanych przez przyszłego pracodawcę warunków bądź „porzucenia” pracy w stosunkowo krótkim okresie od momentu jej podjęcia, bez uprzedzenia, jakiegokolwiek powiadomienia czy informacji wyjaśniającej (Osbert-Pociecha, Bielińska, 2020, s. 439). Powyższe zjawisko jest związane przede wszystkim z otwarciem europejskich rynków pracy i migracją zarobkową (Wypych-

-Żywicka, 2016, s. 655). Nie bez znaczenia pozostaje także zmiana mentalności pracowników. Odmienne są bowiem postawy wobec pracy i wartości wyznawane przez kolejne pokolenia.

W tym miejscu należy poczynić uwagę terminologiczną. W celu odróżnienia instytucji porzucenia pracy uregulowanej w nieobowiązujących już przepisach Kodeksu pracy, od sytuacji faktycznej, w której pracownik w aktualnym stanie prawnym nie stawia się do pracy i rzywa kontakt z pracodawcą, autorka będzie ujmowała w cudzysłowie słowo „porzucenie”, gdy będzie analizowała drugą z ww. sytuacji.

Problem kwalifikacji prawnej „porzucenia” pracy

W aktualnym stanie prawnym pojawia się pytanie o kwalifikację prawną „porzucenia” pracy, które nie może być już traktowane jako jeden z przypadków powodujących wygaśnięcie umowy o pracę.

Poczynione poniżej uwagi dotyczą „porzucenia” pracy w przypadku jej wykonywania na podstawie umowy o pracę. Zasadniczo zachowują one jednak swoją aktualność, gdy chodzi o inne niż umowa o pracę podstawy zatrudnienia pracowniczego. Rozumienie pojęcia „porzucenie” pracy będzie bowiem tożsame w odniesieniu zarówno do umowy o pracę, jak i powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Odmienne mogą być jedynie skutki „porzucenia” pracy przez pracownika oraz stopień naganności jego zachowania, który będzie oceniany jako wyższy, np. w przypadku pracowników mianowanych.

A. Sobczyk skonstruował definicję, zgodnie z którą „porzucenie” pracy to najczęściej „konkludentny przejaw woli pracownika, którą pracownik jednostronnie, samowolnie i niezgodnie z prawem odstępuje od umowy o pracę”. Zdaniem tego autora faktycznie jest to więc rozwiązanie umowy o pracę, niemieszczące się w katalogu zawartym w art. 30 k.p., które można nazwać „niewłaściwym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia”. Pracownik ma bowiem intencję zerwania więzi obligacyjnej, a w wyniku „porzucenia” pracy nie czuje się już stroną łączącego go z pracodawcą stosunku pracy (Sobczyk, 1998, s. 168). Jednocześnie „porzucenie” pracy nie mieści się w dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ nie spełnia „ani wymagań formalnych, ani merytorycznych”.

Przyjęcie koncepcji, w świetle której „porzucenie” pracy jest niewłaściwym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia pozwoliłoby pracodawcy, który stwierdził, że pracownik pracę „porzucił”, na wystawienie świadectwa pracy, potwierdzającego wadliwe rozwiązanie umowy przez pracownika, bez konieczności przeprowadzania procedury rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. (Sobczyk, 1998, s. 168). Jak wskazuje A. Sobczyk, powyższa propozycja nie jest wolna od wad. Jeżeli bowiem przyjąć, że sam fakt nieobecności w pracy może być potraktowany jako oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, to należałoby ustalić, kiedy dochodzi ono do adresata, tak aby mógł zapoznać się z jego treścią, co może nastre-

czać trudności zwłaszcza w sytuacji, gdy motyw zaprzestania świadczenia pracy dojdzie do pracodawcy później niż faktyczne jego zaprzestanie. Ponadto pojawiłby się problem związany z podaniem w treści świadectwa pracy przyczyny rozwiązania umowy (Sobczyk, 1998, s. 168).

W mojej ocenie A. Sobczyk słusznie twierdzi, że „porzucenie” pracy nie mieści się w dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p. Przepis art. 55 § 2 k.p. stanowi bowiem, że oświadczenie pracownika o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy i nie później niż miesiąc od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Skuteczne są jednak także oświadczenia woli złożone przez pracownika ustnie. Nie można natomiast przyjąć, że zaprzestanie świadczenia pracy może zostać samo przez się uznane za złożone w sposób dorozumiany oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (Płażek, 1997, s. 32). Zgodnie bowiem z art. 60 k. c. w zw. z art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Oznacza to, że pracownik musi co najmniej dać pracodawcy do zrozumienia, iż jego wolą jest niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. W sytuacji natomiast, gdy pracownik nagle, bez poinformowania pracodawcy, nie stawia się w pracy i zrywa z nim wszelki kontakt, a nie istniały wcześniej żadne symptomy mogące świadczyć o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, trudno w moim przekonaniu, w aktualnym stanie prawnym mówić o wyrażeniu przez pracownika w sposób dostateczny woli rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Inna jest, jak się wydaje, sytuacja, która była przedmiotem analizy SN w wyroku z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05 (OSNAPiUS 2005, nr 23, poz. 372). W stanie faktycznym sprawy, pracownica zatrudniona na stanowisku farmaceutki wystosowała do swojego pracodawcy pismo z wnioskiem o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca nie zgodził się na rozwiązanie umowy, ponieważ stwierdził, że najpierw musi znaleźć pracownika, który mógłby ją zastąpić. W związku z tym pracownica złożyła kolejne pismo, w którym poinformowała pracodawcę, że wobec niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron („brak dobrej woli ze strony właściciela apteki”) zmuszona jest ją rozwiązać „na zasadzie porzucenia pracy”. SN podkreślił, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości rozwiązania stosunku pracy wskutek jej porzucenia przez pracownika. Od momentu skreślenia art. 64 i 65 k.p. powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być więc kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Z drugiej strony SN przyjął również, że wywołanie skutku rozwiązującego oświadczenia woli pracownika o niezwłocznym zakończeniu stosunku pracy („porzuceniu” pracy) powoduje, że pracodawca nie może już rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z je-

go winy z powodu niestawiennictwa w pracy. Wadliwa czynność prawna pracownika, polegając na nieuzasadnionym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wywołuje bowiem w rezultacie skutek w postaci ustania stosunku pracy, a pracodawca może jedynie dochodzić odszkodowania z art. 61¹ k.p.

W stanie faktycznym rozpoznawanej przez SN sprawy, pracownica wyraziła swoją wolę rozwiązania stosunku pracy w sposób niezwłoczny wskazując, że rozwiązuje umowę „na zasadzie porzucenia pracy”. W konsekwencji można by przyjąć, że złożyła ona oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oświadczenie to było co prawda wadliwe, ponieważ nie wskazywało prawidłowo sposobu rozwiązania umowy, ani obowiązku, który naruszył pracodawca (a jedynie stwierdzenie, że „brak dobrej woli ze strony właściciela apteki” zmusza pracownicę do zakończenia umowy w taki sposób), spowodowało jednak ustanie stosunku pracy.

Powstaje natomiast pytanie co w sytuacji, gdy pracownik informuje pracodawcę, że „porzuca pracę”, nie uzasadniając tego jednak w żaden sposób (brak jest nawet takiego wyjaśnienia jak w analizowanym przez SN stanie faktycznym). Przyjęcie, że sytuację taką można zakwalifikować jako wadliwe niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, stanowiłoby znaczne ułatwienie dla pracodawców, którzy uniknęliby konieczności stosowania art. 52 k.p. i mogliby domagać się od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. Z drugiej jednak strony należy rozważyć czy można uznać, że pracownik informując pracodawcę, iż „porzuca pracę” składa tak naprawdę wadliwe oświadczenie o niezwłocznym rozwiązaniu umowy z winy pracodawcy, w sytuacji, gdy nie uważa on, że pracodawca naruszył swoje podstawowe obowiązki. W mojej ocenie przypisywanie pracownikowi woli rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, gdy w rzeczywistości woli takiej nie miał, budzi poważne wątpliwości. Można więc zastanowić się nad przyjęciem zapatrywania, że złożenie oświadczenia o „porzuceniu pracy” nie rodzi żadnych skutków prawnych, a pracodawca może jedynie zawrzeć z pracownikiem porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę bądź rozwiązać z nim umowę na podstawie art. 52 k.p. jeżeli ten, po złożeniu oświadczenia, nie będzie stawał się do pracy.

Zdaniem K. Walczaka należałoby także rozważyć potraktowanie „porzucenia” pracy przez pracownika jako propozycji rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, na którą pracodawca przystaje (Walczak, 2007, s. 177). Przykładowo, jeżeli pracodawca otrzymałby informację telefoniczną od pracownika, że ten znalazł sobie inną pracę, mógłby potraktować ją jako jednostronną propozycję rozwiązania stosunku pracy z dniem wykonania telefonu, która w sposób dorozumiany została przez niego przyjęta. Koncepcja ta wydaje się jednak nie do zaakceptowania. Sam autor podkreśla, że „o tym, czy jest to w pełni zgodne z prawem, można dyskutować” (Walczak, 2007, s. 177). Pracownik „porzucający” pracę najczęściej w ogóle nie kontaktuje się z pracodawcą – ani telefonicz-

nie, ani w żaden inny sposób. W takiej sytuacji wykluczone jest przyjęcie przez pracodawcę, że doszło do zawarcia porozumienia rozwiązującego. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron także przez czynności konkludentne (wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 306). Niezbędne jest jednak wtedy spełnienie następujących przesłanek: strony muszą mieć zamiar rozwiązania umowy o pracę, ich wola powinna być ujawniona wystarczająco jasno, a także muszą one mieć świadomość następstw prawnych zawieranego porozumienia (Jaroszevska-Igantowska, 2012, 104–105). W opisywanym przypadku, nawet w sytuacji przeprowadzenia z pracownikiem rozmowy telefonicznej, w której informuje on pracodawcę jedynie o tym, że znalazł inną pracę, trudno mówić, iż wskazane wyżej przesłanki zostały spełnione.

Obecnie dominująca jest koncepcja, zgodnie z którą „porzucenie” pracy w przypadku niestawiania się przez pracownika do pracy połączonego ze złożeniem oświadczenia o „porzuceniu pracy”, jak i bez złożenia takiego oświadczenia, winno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Konsekwencją „porzucenia” pracy będzie więc zwykle rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (Gersdorf, 2014, s. 536). Zaakceptowanie powyższego zapatrywania prowadzi do wniosku, że „porzucenie” pracy jest w zasadzie równoznaczne z nieusprawiedliwioną nieobecnością. Tymczasem, jak słusznie zauważa A. Sobczyk, „porzucenie” pracy to coś więcej niż nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, jest to zjawisko polegające na zaprzestaniu świadczenia pracy z zamiarem niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy (Sobczyk, 1998, s. 168). Pracownik, który był nieobecny w pracy i była to absencja nieusprawiedliwiona, ale nie miał zamiaru zerwania stosunku pracy, wraca do pracy, podczas gdy pracownik porzucający pracę tego nie czyni. Powoduje to, że w pierwszym przypadku pracodawca może, ale nie musi rozwiązać stosunek pracy, w drugim zaś w zasadzie nie ma wyboru, trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której będzie pozostawał w stosunku pracy z pracownikiem, niemającym zamiaru świadczyć pracy.

W mojej ocenie, biorąc pod uwagę obecny stan prawny, należy podzielić pogląd, zgodnie z którym jeżeli pracownik nie stawia się do pracy i zrywa kontakt z pracodawcą, możliwe jest rozwiązanie z nim bez wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeżeli natomiast pracownik oświadcza, że „porzuca pracę” i uzasadnia to nagannym zachowaniem pracodawcy, można takie oświadczenie niekiedy potraktować (w zależności od okoliczności danej sprawy) jako wadliwe oświadczenie o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę. W sytuacji z kolei, gdy pracownik oświadcza, że „porzuca pracę” nie uzasadniając tego w żaden sposób, oświadczenie takie nie powinno rodzić żadnych skutków prawnych. Oczywiście, jeżeli po złożeniu takiego oświadczenia pracownik zaprzestaje świadczenia pracy, pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Brak regulacji instytucji porzucenia pracy a problemy natury prawnej i organizacyjnej

„Porzucenie” pracy rodzi liczne problemy praktyczne, związane m.in. z tym, że pracodawca chcąc skorzystać z możliwości niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę jest obowiązany podać konkretną i rzeczywistą przyczynę uzasadniającą zastosowanie art. 52 k.p. W sytuacji, gdy pracownik nie stawia się do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności, pracodawca może przesłać do nieobecnego pracownika pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. W świetle § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281), brak niezwłocznego poinformowania pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności może być jednak usprawiedliwiony szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika ciężącego na nim obowiązku, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Jeżeli przyczyny uniemożliwiające powiadomienie pracodawcy ustaną, pracownik ma obowiązek dokonać zawiadomienia nie później niż w drugim dniu po ich ustąpieniu.

W konsekwencji może zdarzyć się, że pracownik nie stawia się do pracy z przyczyn usprawiedliwionych, jednak ze względu na istnienie przeszkody uniemożliwiającej powiadomienie o tym fakcie pracodawcy, przekazuje mu tę informację dopiero po upływie np. kilku miesięcy nieobecności i nie będzie stanowiło to naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. Może mieć miejsce również sytuacja, w której pracownik jedynie nie dopełnia obowiązku zawiadomienia pracodawcy o swojej absencji w odpowiednim terminie. W takim przypadku, zgodnie z dominującym w orzecznictwie poglądem, pracownik nie narusza w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków wobec pracodawcy, ponieważ po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym jej usprawiedliwieniu (zob. wyroki SN: z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 752; z 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001, nr 2, poz. 40).

Biorąc pod uwagę powyższe w sytuacji, gdy pracownik jest nieobecny w pracy, a pracodawca nie ma wiedzy, jaki jest powód jego absencji, powinien wstrzymać się z rozwiązaniem umowy, ponieważ po stronie pracownika mogą istnieć przyczyny uniemożliwiające powiadomienie pracodawcy o nieobecności, która ma charakter usprawiedliwiony. Niedopełnienie przez pracownika obowiązku zawiadomienia o przyczynie absencji pozwala co prawda, jak się wydaje, przyjąć domniemanie, że pracownik pracę „porzucił”, należy jednak pamiętać, iż domniemanie to może zostać obalone. Prowadzi to do sytuacji,

w której pracodawca, pomimo tego, że pracownik „porzucił” pracę, może nie korzystać z przysługującego mu na podstawie art. 52 k.p. uprawnienia, obawiając się, iż pracownik wróci do pracy usprawiedliwiając swoją nieobecność.

Jeżeli pracodawca zdecyduje się jednak (pomimo istniejącego ryzyka) na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy nieobecnego pracownika, to musi pamiętać o konieczności zachowania wskazanych w art. 30 i 52 k.p. wymogów formalnych. W konsekwencji na pracodawcę ciąży obowiązek przeprowadzenia czasochłonnej i uciążliwej procedury w sytuacji, gdy pracownik nie ma woli kontynuowania stosunku pracy.

Na powyższy problem zwraca także uwagę Konfederacja Pracodawców Polskich, która opowiadając się za przywróceniem instytucji porzucenia pracy, wskazuje, że pracodawca, od którego zatrudniony odszedł bez usprawiedliwienia, musi podjąć liczne działania, aby ustać wiążący go z pracownikiem stosunek pracy (KPP, 2008). Oznacza to, że paradoksalnie mimo iż pracownik nie pracuje, przez pewien czas nadal jest zatrudniony i może z tego tytułu czerpać profity. Przykładowo, okres ten wlicza się do stażu, od którego zależą uprawnienia pracownicze m.in. wysokość ekwiwalentu za urlop, a rodzinie pracownika, który w tym czasie umrze, przysługuje odprawa pośmiertna.

Odnosząc się do problematyki wypłaty pracownikowi „porzucającemu” pracę ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop przywołać należy pogląd A. Sobczyka, który wskazuje, że nie ma żadnego argumentu z zakresu funkcji ochronnej prawa pracy lub też cechy określanej jako ryzyko osobowe bądź ekonomiczne pracodawcy, uzasadniającego świadczenia urlopowe dla pracownika, który świadomie nie świadczy pracy. Przywołany autor proponuje więc, aby dokonać literalnej wykładni art. 155¹ k.p. i przyjąć, że urlop jest proporcjonalny do okresu przepracowanego, tj. czasu, w którym pracownik faktycznie pracę wykonywał, a nie czasu trwania stosunku pracy (oczywiście okresy te mogą się niekiedy pokrywać) (Sobczyk, 1998, s. 171).

M. Nałęcz proponuje z kolei rozważenie nałożenia na pracownika „porzucającego” pracę porządkowej kary pieniężnej (Nałęcz, 2008). W takim przypadku, zdaniem przywołanego autora, może pojawić się jednak problem związany z przeprowadzeniem procedury nałożenia kary, w szczególności wysłuchaniem pracownika przed zastosowaniem kary. Koncepcja ta nie zasługuje jednak na aprobatę przede wszystkim z uwagi na fakt, że kary porządkowe winny być stosowane wobec pracowników, którzy chcą pracować. Nakładanie ich na osoby, które „porzucają” pracę i nie czują się już pracownikami staje się natomiast bezprzedmiotowe. Ponadto trudno przyjąć, wobec jednoznacznej treści art. 109 k.p., że pracodawca może nałożyć na pracownika karę porządkową, jeżeli ten zerwie z nim wszelkie kontakty, a pracodawca nie ma żadnej możliwości skontaktowania się z pracownikiem i wysłuchania go.

Brak regulacji w Kodeksie pracy instytucji porzucenia pracy i traktowanie faktycznego „porzucenia” pracy jako nieusprawiedliwionej absencji uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, oprócz wielu trudności praktycznych dla pracodawcy,

rodzi również zasadniczy problem prawny, który dostrzegł SN w wyroku z 29 marca 1978 r., wydanym na gruncie przepisów, które kwalifikowały porzucenie pracy jako jeden ze sposobów wygaśnięcia stosunku pracy. SN zauważył, że teoretycznie, jeżeli umowa o pracę nie wygasłaby wskutek „porzucenia” pracy, to jeżeli nie zostałaaby ona również rozwiązana przez pracodawcę, stosunek pracy trwałby nadal, choćby żadna ze stron nie realizowała obowiązków wynikających z tego stosunku, a stan taki mógłby trwać nawet latami (wyrok SN z 29 marca 1978, I PR 20/78, OSNCP 1978, nr 11, poz. 215). W obecnym stanie prawnym pracownik „porzucający” pracę pozostaje bowiem w stosunku pracy do momentu jego rozwiązania, pomimo tego iż sam pracownikiem się nie czuje (Sobczyk, 1998, s. 169).

Powyższe prowadziło do kontynuowania stosunku pracy, który w istocie nie byłby już stosunkiem pracy bowiem przestałyby być realizowane jego konstytutywne elementy, wynikające z art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest przecież zobowiązany do wykonywania pracy, a pracodawca do jego zatrudniania za wynagrodzeniem (wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010/11, poz. 115). Zgodzić należy się również z J. Jończykiem, który wskazywał, że uchylenie przepisów o porzuceniu pracy nie było celowe przede wszystkim dlatego, iż istnieje taki stan faktyczny, który różni się wyraźnie od stanu faktycznego nieusprawiedliwionej absencji. Różnica ta sprowadza się przede wszystkim do zamiaru – w jednym przypadku zerwania stosunku pracy, w drugim natomiast pozostawania w zatrudnieniu (Jończyk, 1981, s. 8).

Wprowadzenie do Kodeksu pracy instytucji porzucenia pracy

Biorąc pod uwagę problemy, które rodzi „porzucenie” pracy, należałoby rozważyć zasadność ponownego unormowania w Kodeksie pracy tej instytucji. Powstaje jednak pytanie, czy porzucenie pracy miało być ponownie kwalifikowane jako jeden z przypadków wygaśnięcia umowy o pracę czy może jej rozwiązania.

A. Wypych-Żywicka wskazuje, że postulat, by przywrócić instytucję porzucenia pracy przez pracownika, wydaje się zasadny pod warunkiem jej modyfikacji. Modyfikacja ta winna, według przywołanej autorki, dotyczyć nie tylko konstrukcji porzucenia pracy, ale przede wszystkim konsekwencji związanych z tym zdarzeniem dla uprawnień pracownika (Wypych-Żywicka, 2016, s. 655). Zdaniem A. Wypych-Żywickiej warto byłoby wraz z rozważeniem przywrócenia porzucenia pracy (lub powołania do życia podobnej konstrukcji skutkującej wygaśnięciem stosunku pracy) „zabezpieczyć» fakt wystąpienia zdarzenia czynnością pracodawcy stwierdzającą wygaśnięcie umowy o pracę.” (Wypych-Żywicka, 2016, s. 655). Przed nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r. ustawodawca nie przewidywał konieczności potwierdzenia zakończenia stosunku pracy przez pracodawcę. Pracodawca nie miał więc obowiązku informowania pracownika o uznaniu jego zachowania za samowolne uchylenie się od wykonywania pracy, a w konsekwencji za jej porzucenie. Tymczasem potwier-

dzenie takie dawałoby pracownikowi, w ocenie autorki, szansę zachowania terminu dochodzenia ewentualnych roszczeń związanych z porzuceniem pracy (Wypych-Żywicka, 2016, s. 655). Dokonywane przez pracodawcę potwierdzenie miałoby charakter deklaratoryjny, wygaśnięcie stosunku pracy następowałoby bowiem już w momencie porzucenia pracy przez pracownika.

Można również rozważyć nowelizację art. 52 k.p. poprzez wprowadzenie porzucenia pracy do katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Pozwoliłoby to na rozróżnienie nieusprawiedliwionej absencji od „porzucenia” pracy, które wiąże się z zamiarem zerwania stosunku pracy. Porzucenie pracy stanowiłoby rodzaj kwalifikowanej nieusprawiedliwionej absencji uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku porzucenia pracy pracodawca mógłby zostać zwolniony z obowiązku zachowania przewidzianego w art. 52 § 3 k.p. terminu oraz przeprowadzenia konsultacji z zakładową organizacją związkową. Sankcją za porzucenie pracy mogłoby być w takiej sytuacji zryczałtowane odszkodowanie, które przysługiwałoby pracodawcy niezależnie od poniesienia szkody, z możliwością dochodzenia na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej, odszkodowania uzupełniającego. Niewykluczone, że powyższa regulacja wciąż rodziłaby pewne problemy praktyczne, związane chociażby z koniecznością ustalenia rzeczywistego zamiaru pracownika, który nie stawia się do pracy, nie informując pracodawcy o przyczynach takiego niestawiennictwa, ani o tym, że porzuca pracę. Dokładne zdefiniowanie instytucji porzucenia pracy i wprowadzenie wzruszalnego domniemania zamiaru zerwania przez pracownika stosunku pracy mogłoby jednak pozwolić na ich zminimalizowanie. W stanie prawnym, gdy porzucenie pracy było jeszcze uregulowane w Kodeksie pracy, również proponowano przyjęcie domniemania zamiaru zerwania stosunku pracy w przypadku niestawiania się przez pracownika do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Pracownik mógł obalić takie domniemanie, jeżeli wykazał szczególne okoliczności, które uniemożliwiły mu powiadomienie zakładu pracy o przyczynie nieobecności w wymaganym terminie i uczynił to niezwłocznie po ustaniu przeszkody (Szczepański, 1979, s. 60). SN w wyroku z 24 marca 1977 r.

podkreślił, że brak zawiadomienia o nieobecności stwarzał domniemanie, iż pracownik porzucił pracę (art. 65 § 1 zd. 2 k.p.). Pracownik miał jednak możliwość obalenia tego domniemania poprzez wykazanie, że w rzeczywistości jego nieobecność w pracy, w konkretnej sytuacji faktycznej nie mogła być przez zakład pracy rozumiana jako przejaw woli uchylecia się – bez prawnego usprawiedliwienia – od obowiązku świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy (wyrok SN z 24 marca 1977 r., I PRN 28/77, LEX nr 14371).

Zakończenie

Podsumowując, postulatem *de lege ferenda* jest nowelizacja Kodeksu pracy poprzez wprowadzenie instytucji porzucenia pracy. Regulacja taka powinna zawierać przede wszystkim definicję „porzucenia pracy”. Porzucenie pracy mogłoby stanowić rodzaj kwalifikowanej nieusprawiedliwionej absencji uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez konieczności zachowania przez pracodawcę wymogów określonych w art. 52 § 3 k.p. Wprowadzone zostałoby wzruszalne domniemanie zamiaru zerwania stosunku pracy przez pracownika, który nie stawia się do pracy, nie informując pracodawcy o przyczynach takiego niestawiennictwa, ani o tym, że porzuca pracę. Doszłoby wtedy do przesunięcia ciężaru dowodu, co zapewniłoby pracodawcom ochronę przed bezprawnym i niełojalnym postępowaniem pracowników. Zryczałtowane odszkodowanie, do którego pracodawca miałby prawo niezależnie od poniesienia szkody, z możliwością dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej, pozwoliłoby z kolei na zminimalizowanie negatywnych konsekwencji finansowych. Pracownik, który z dnia na dzień nie stawia się w pracy, zupełnie ją dezorganizuje i może spowodować, że pracodawca nie będzie mógł terminowo wywiązać się z ciążących na nim wobec kontrahentów zobowiązań. To natomiast może narazić pracodawcę na utratę klientów i zmniejszenie zysków bądź odpowiedzialność odszkodowawczą za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania.

Ponadto uregulowanie porzucenia pracy i ułatwienie pracodawcom możliwości rozwiązania umowy o pracę zapobiegałoby sytuacjom, w których pracownik nie czuje się już pracownikiem i pozostaje w „pustym” stosunku pracy.

Bibliografia/References

- Baran, K.W. (2016). Komentarz do art. 63 k.p. W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 471–472). Wolters Kluwer.
- Gersdorf, M. (2014). Komentarz do art. 64–65 k.p. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 536). LexisNexis.
- Jaroszeńska-Ignatowska, I. (2012). Komentarz do art. 30 k.p. W: K. Walczak (Red.), *Komentarz do Kodeksu pracy* (s. 104–105). C.H. Beck.
- Jończyk, J. (1981). Projekt zmiany kodeksu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7.
- KPP: porzucenie pracy nie powinno być bezkarne (2008, 16 czerwca). *Dziennik Gazeta Prawna*. – <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/22256,kpp-porzucenie-pracy-nie-powinno-byc-bezkarne.html>
- Lewandowski, H. (1989). Nieskuteczność i szkodliwość regulacji prawnej porzucenia pracy. *Państwo i Prawo*, 2.
- Liszczyński, T. (2011). Prawo pracy. LexisNexis.
- Osbert-Pociecha, G., Bielińska, N. (2020). Ghosting w polskich przedsiębiorstwach – perspektywa kandydata/pracownika. Wyzwania dla rekrutacji. W: J. Cewińska A. Krejner-Nowicka S. Winch (Red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania*. SGH Oficyna Wydawnicza.

- Piankowski, M. (2004). Komentarz do art. 63 k.p. W: U, Jackowiak (Red.). *Kodeks pracy z komentarzem* (s. 311). Wolters Kluwer.
- Plaźek, S. (1997). Wątpliwości wokół rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4.
- Salwa, Z. (2000). Wygaśnięcie umowy o pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2.
- Sanetra, W. (1996). Komentarz do art. 64–64 k.p. W: J. Iwulski, W. Sanetra (Red.). *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 217). Librata.
- Sobczyk, A. (1998). "Porzucenie" pracy a urlop proporcjonalny. *Przegląd Sądowy*, 11–12.
- Sobczyk, A. (2015). Komentarz do art. 63 k.p. W: A. Sobczyk (Red.). *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 335). C.H. Beck.
- Stelina, J. (2015). Ewolucja kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy. *St. Iur. Lublinensia*, t. XXIV, 3.
- Szczepański, J. (1979). Konstrukcja prawna porzucenia pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, Kwartał drugi.
- Walczak, K. (2007). Porzucenie pracy – teoria i praktyka. *Monitor Prawa Pracy*, 4.
- Wąż, P. (2012). Komentarz do art. 63 k.p. W: K. Walczak (Red.). *Komentarz do Kodeksu pracy*. C.H. Beck.
- Wypych-Żywicka, A. (2016). O porzuceniu raz jeszcze. W: M. Latos-Miłkowska i Ł. Pisarczyk (Red.). *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Wolters Kluwer.
- Zieliński, T. (1977). Porzucenie pracy – problem nadal dyskusyjny, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6.

Akty prawne/Legal acts

- Ustawa z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 901 ze zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika, Dz.U. z 1982 r., nr 2, poz. 13.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. nr 60, poz. 281.

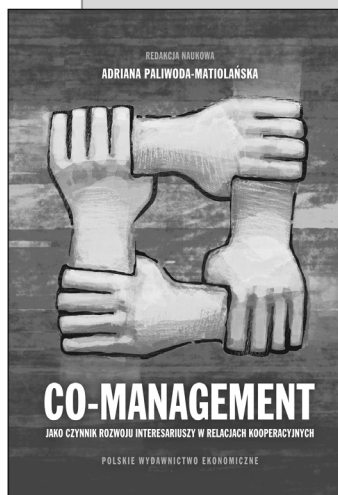
Orzecznictwo sądowe/Court case law

- Wyrok SN z 24 marca 1977 r., I PRN 28/77, LEX nr 14371.
- Wyrok SN z 29 marca 1978, I PR 20/78, OSNCP 1978, nr 11, poz. 215.
- Wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPIUS 1998, nr 10, poz. 306.
- wyrok SN z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPIUS 2000, nr 20, poz. 752.
- Wyrok SN z 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPIUS 2001, nr 2, poz. 40.
- Wyrok SN z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNAPIUS 2005, nr 23, poz. 372.
- Wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010/11, poz. 115.

Monika Sowińska-Olek, doktor nauk prawnych, radca prawny, asystent na Uniwersytecie Łódzkim w Katedrze Prawa Pracy, Zakładzie Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej; Członkini Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE.

Monika Sowińska-Olek, Doctor of Law, legal adviser, assistant professor at the University of Łódź in the Department of Labour Law, Chair of Social Insurance Law and Social Policy; Member of the Polish Scientific Network on Labour Law and Social Security COOPERANTE.

ZAPOWIEDŹ



Redakcja naukowa Adriana Paliwoda-Matiolańska

CO-MANAGEMENT JAKO CZYNNIK ROZWOJU INTERESARIUSZY W RELACJACH KOOPERACYJNYCH

Celem książki jest wzbogacenie koncepcji co-managementu za pomocą integracji perspektywy interesariuszy w badaniach nad procesami współzarządzania, a także analiza i próba zrozumienia powiązań pomiędzy koncepcją co-managementu a zarządzaniem relacjami z interesariuszami. W niniejszej pracy autorzy dokonują zarówno analizy teoretycznej, jak i przeglądu wybranych praktyk zarządzania relacjami z interesariuszami w kontekście modelu współzarządzania, identyfikacji korzyści i wyzwań związanych z tym podejściem, a także oceny wpływu na zaspokojenie potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy. Koncepcja co-managementu odnosi się do wspólnego podejścia do podejmowania decyzji i zarządzania, w którym różne podmioty, takie jak rządy, przedsiębiorstwa i społeczności, szeroko definiowani interesariusze, współpracują w celu zarządzania zasobami lub sprostania wspólnym wyzwaniom. Współzarządzanie ma kluczowe znaczenie we współczesnym świecie, ponieważ zapewnia ramy dla rozwiązywania złożonych kwestii, promowania zrównoważonego rozwoju, obejmowania integracji, dostosowywania się do zmian, rozwiązywania konfliktów, efektywnej alokacji zasobów, wspierania innowacji i podejmowania globalnych wyzwań, które wymagają wspólnych wysiłków. Niniejsza monografia stanowi odpowiedź na rosnące znaczenie koncepcji co-managementu w praktyce oraz niedociągnięcia konwencjonalnych teorii zarządzania.

Więcej informacji na stronie
www.pwe.com.pl