

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Porzucenie pracy

Quitting work

Od 1 grudnia pracownik nie stawia się w pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Czy w przypadku porzucenia pracy stosunek pracy automatycznie wygasa, czy też pracodawca musi formalnie rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę? Czy za czas nieobecności w pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie? W jaki sposób doręczyć pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli pracownik nie pojawi się już w pracy?

Stosunek pracy wygasa w przypadkach określonych w kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Ma to miejsce w razie śmierci pracownika — art. 63¹ k.p., śmierci pracodawcy, jeżeli nie doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy — art. 63² k.p., upływu 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania — art. 66 k.p. Kodeks pracy nie przewiduje natomiast wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku porzucenia pracy przez pracownika.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DzU z 2014 r. poz. 1632), w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie terminu na zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, zwłaszcza obłązną chorobą pracownika połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. W takim przypadku pracownik powinien poinformować pracodawcę o przyczynie nieobecności po ustaniu ww. okoliczności.

Jeżeli pracownik nie przychodzi do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności, może to stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych — art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W każdym przypadku decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie wymaga uwzględniania konkretnych okoliczności sprawy oraz dokonania oceny, czy zachowanie pracownika jest na tyle

rażące, że może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Samo opóźnienie w usprawiedliwieniu nieobecności w pracy nie może być powodem natychmiastowego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem, nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzaje naruszenia obowiązków pracowniczych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2020 r., III PK 203/18, w którym stwierdził, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności.

Jak wskazano na wstępie, porzucenie pracy nie skutkuje automatycznie wygaśnięciem stosunku pracy. Jeżeli pracownik nie stawia się w pracy i nie usprawiedliwi swojej nieobecności, pracodawca może zdecydować o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie i wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Oświadczenie uważa się za złożone z chwilą gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Do momentu skutecznego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosunek pracy trwa. Za okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. — Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Kopię świadectwa pracy należy przechowywać w aktach osobowych.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl