

Mimo porzucenia stanowiska stosunek pracy trwa nadal

Za **nagłe zaprzestanie wykonywania zadań** przez pracownika grozi dyscyplinarka. Zanim jednak pracodawca ją wręczy, musi ustalić okoliczności faktyczne, a dopiero później może definitywnie rozwiązać umowę



Agata Mierzwa
senior associate
z kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka

Kodeks pracy nie reguluje instytucji porzucenia pracy. Mimo nagłego zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika stosunek pracy trwa nadal. Jest to sytuacja ze wszech miar niepożądana, pracownik bowiem, mimo że nie zachowuje za ten okres prawa do wynagrodzenia, nabywa jednak prawo do innych świadczeń, m.in. urlopu wypoczynkowego, a pracodawca pozostaje w niepewności co do sytuacji kadrowej w firmie. Konieczna jest zatem reakcja pracodawcy, aby definitywnie rozwiązać umowę.

Jak było i jak jest

W pierwszej kolejności pracodawca powinien ustalić, czy rzeczywiście doszło do porzucenia pracy. Należy przyjąć, że będzie to każde zachowanie pracownika, z którego wynika zamiar trwałego zaprzestania wykonywania pracy, co oznacza, że będą się w nim mieściły zarówno sytuacje, w których pracownik nie pojawił się w pracy bez żadnego wyjaśnienia, jak i takie, w których strony prowadziły rozmowy co do rozstania, jednak nie osiągnęły kompromisu, a następnie pracownik przestał do pracy przychodzić.

Przeciwnieństwem tak zakreślonych stanów faktycznych byłaby sytuacja, w której przyczyna nieobecności pracownika, np. choroba, jest pracodawcy wiadoma z innych źródeł, nie bezpośrednio od pracownika, bo ten obowiązku informacyjnego nie dopełnił. SN uznał, że w takich okolicznościach rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem (wyrok z 12 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 708/00, OSNP 2003/23/561).

Próba kontaktu

Wola pracownika trwałego zaprzestania wykonywania pracy może być wyrażona wprost – przez ustne lub pisemne złożenie określonego oświadczenia woli, jak również w sposób dorozumiany – przez każde zachowanie, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny (wyrok SN z 29 kwietnia 2009 r., sygn. akt II CSK 614/08, LEX nr 503207). SN stanął na stanowisku, że w przypadku jednostronnych oświadczeń woli, a z takim mamy do czynienia w razie porzucenia pracy przez pracownika, o ocenie sytuacji zadecyduje znaczenie, jakie danemu zachowaniu nadaje pracodawca (adresat oświadczenia woli pracownika), który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 320/10, LEX nr 1095827).

Sąd potwierdził ponadto, że zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do pracownika o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli. Pracodawca powinien jednak podjąć próbę nawiązania kontaktu z pracownikiem (telefoniczną, e-mailem czy za pomocą poczty). Trzeba bowiem pamiętać, że to na nim, a nie na pracowniku, będzie w razie sporu sądowego spoczywał obowiązek wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Podsumowując, jeśli kontaktu brak bądź wola pracownika co do zaprzestania wykonywania pracy została już wcześniej dostatecznie jasno wyrażona, pracodawca może rozwiązać umowę.

Dyscyplinarka

Przyjmuje się, że porzucenie pracy oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, a zatem uprawnia pracodawcę do skorzystania z art. 52 par. 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: k.p.) z zachowaniem wymogów nałożonych przez ten i kolejne przepisy.

Należy założyć, że w przypadku porzucenia pracy doręczenie pracownikowi pisma rozwiązującego umowę o pracę będzie zazwyczaj następować drogą pocztową. Pracodawca będzie mógł

skorzystać z dobrodziejstwa orzecznictwa SN w zakresie skuteczności doręczenia, tj. odmowa odbioru pisma przez pracownika nie będzie uznana za skuteczne uchylenie się przez niego od skutków wynikających z art. 61 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121), a zatem pismo zostanie uznane za doręczone z dniem upływu terminu drugiego awiza (tak m.in. wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 36/96, LEX nr 29386). Ma to oczywiście duże znaczenie dla zachowania miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli pracownikowi, dlatego w razie ustalenia, iż do porzucenia pracy rzeczywiście doszło, wysyłka pisma powinna zostać dokonana niezwłocznie.

Bez wypowiedzenia

Alternatywą do zastosowania art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. jest przyjęcie, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 par. 1¹ k.p. O tym, czy taki tryb zachodzi, zadecydują okoliczności stanu faktycznego, czyli np. przebieg rozmów czy treść korespondencji wymienianej między stronami, zanim pracownik nie stawiał się w pracy.

Takiego trybu nie przekreśli natomiast brak złożenia przez pracownika oświad-

czenia woli na piśmie. SN w wyroku z 10 maja 2012 r., (sygn. akt II PK 215/11 OSNP 2013/9-10/106) uznał, że choć art. 55 par. 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednak z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu. Mimo że wadliwe, jest ono skuteczne i uprawnia pracodawcę do wystawienia świadectwa pracy z powołaniem się na art. 55 par. 1¹ k.p. jako podstawę zakończenia stosunku pracy.

Podobne stanowisko zaają SN w wyroku z 4 marca 1999 r., (sygn. akt I PKN 614/98 OSP 1999/11/208), w którym

wyraźnie wskazał, że wobec braku instytucji porzucenia pracy i przy braku zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron pracownik, który chciałby niezwłocznie rozwiązać stosunek pracy, mógłby to uczynić z powołaniem się na art. 55 par. 1¹ k.p., czyniąc to „z różnych, sobie jedynie znanych przyczyn”. Weryfikacja zasadności przyczyn nastąpić może jedynie w postępowaniu sądowym. Wykazanie ich niezasadności uprawni pracodawcę do żądania zasądzenia odszkodowania od pracownika w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (lub wynagrodzenia za okres 2 tygodni, jeśli rozwiązano umowę na czas określony lub czas wykonania określonej pracy).

Podsumowanie

- Kodeks pracy nie reguluje instytucji porzucenia pracy.
- Za ten czas pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia, ale nabywa m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego.
- Za nagłe zaprzestanie wykonywania zadań pracownikowi grozi dyscyplinarka.
- Alternatywą jest uznanie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
- Zanim jednak pracodawca podejmie wskazane wyżej działania, musi ustalić, czy rzeczywiście doszło do porzucenia pracy.