

# Janina Kruszewska

---

## Porzucenie pracy w świetle orzecznictwa

---

Palestra 17/3(183), 15-22

---

1973

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## Porzucenie pracy w świetle orzecznictwa

*„Wyjaśnienie nr 3” Komitetu Pracy i Płac z dnia 5.X.1970 r. w sprawie zasad postępowania zakładów pracy w wypadkach porzucenia pracy przez pracownika wywołało uzasadnione obawy błędnego interpretowania tego „Wyjaśnienia” w praktyce przez zakłady pracy. Autorka, powołując się na zapadłe w tej kwestii orzeczenia sądowe, wyjaśnia, jak w świetle tej judykatury należy właściwie rozumieć pojęcie „porzucenia pracy”.*

Zasługuje ze wszechmiar na omówienie i popularyzację wyrok Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 14.XII.1971 r. III Cr 2262/71<sup>1</sup>. Rozstrzyga on nie tylko konkretny spór dotyczący skutków prawnych porzucenia pracy przez pracownika, ale zawiera również wnikliwą i wielostronną analizę tego faktu, który może pociągać za sobą różne skutki prawne, oraz eksponuje nieodzowne elementy pozwalające na zakwalifikowanie nieobecności pracownika w pracy jako porzucenia pracy.

Jak wynika z praktyki, a także z orzecznictwa, uzasadnione okazały się obawy, że „Wyjaśnienie nr 3” Komitetu Pracy i Płac z dnia 5.X.1970 r. w sprawie zasad postępowania zakładów pracy w razie porzucenia pracy przez pracownika<sup>2</sup> będzie uważane przez zakłady pracy za akt normotwórczy, który stwarza nową podstawę prawną do rozwiązywania umów o pracę przez zakłady pracy ze skutkiem natychmiastowym w nowym, uproszczonym trybie skreślenia pracownika z ewidencji, a więc z wyłączeniem trybu przewidzianego przez dekret z dnia 18.I.1956 r.<sup>3</sup>, którego celem, jak wiadomo, jest ograniczenie dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia<sup>4</sup>.

Punktem wyjściowym rozważań Sądu Wojewódzkiego jest stwierdzenie natury zasadniczej, które określa „Wyjaśnienie nr 3” — w hierarchii aktów prawnych o charakterze prawotwórczym — jako „zalecenia” dla zakładów pracy<sup>5</sup> z podkreśleniem, że wszelkie akty normatywne wydawane przez Komitet Pracy i Płac w granicach posiadanego upoważnienia z mocy ustawy z 13.IV.1960 r.<sup>6</sup> muszą się opierać na obo-

<sup>1</sup> OSPiKA nr 7—8/1972, poz. 143.

<sup>2</sup> Dz. Urz. KPiP Nr. 6, poz. 10.

<sup>3</sup> Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami.

<sup>4</sup> Por. J. Kruszevska: Skutki prawne porzucenia pracy, PUG nr 1/1971, s. 1. W artykule tym przytoczono także poglądy doktryny i orzecznictwa.

<sup>5</sup> Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w stosunku do pisma okólnego nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19.IV.1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin (M.P. Nr 36, poz. 180) — m.in. w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19.VI.1961 r. 1 CO 14/61, OSPiKA nr 1/1962, poz. 2.

<sup>6</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 119.

wiązujących ustawach i nie mogą być z nimi sprzeczne. „Wyjaśnienia te — jak stwierdza Sąd w uzasadnieniu omawianego wyroku — nie mają i nie mogą mieć mocy ustawy, a więc nie mogą być prawotwórcze, gdyż ten zakres działalności zastrzeżony jest organom ustawodawczym”. I dalej: konsekwencją tego zasadniczego stwierdzenia jest to, że „rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane tylko na mocy obowiązujących przepisów prawnych”. Rozwinięciem tego podstawowego założenia jest analiza dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika (a więc nie przez zakład pracy) w formie jednostronnej czynności, która może być wyrażona bądź przez oświadczenie złożone przez pracownika, bądź też przez odpowiednie zachowanie się pracownika ujawniające „dostatecznie” jego wolę w tym względzie, tj. *per facta concludentia* (art. 60 k.c.).

Zgodnie z cytowanym (w treści omawianego wyroku Sądu Wojewódzkiego) orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 20.VII.1971 r. III PZP 262/71<sup>7</sup> samowolne porzucenie pracy przez pracownika stanowi jedną z form rozwiązania stosunku pracy, co znalazło swój wyraz w art. 17 pkt 3 i art. 7 ustawy z dnia 29.IV.1969 r. o pracowniczych urloпах wycieczkowych<sup>8</sup>. Równocześnie jednak Sąd Najwyższy zastrzega się, iż z przepisu tego nie można wyciągnąć wniosku, żeby sam fakt niestawienia się pracownika w zakładzie pracy powodował rozwiązanie umowy o pracę z mocy ustawy<sup>9</sup> bez względu na wolę stron, żeby porzucenie pracy stało się nową instytucją prawa rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy ze skutkiem natychmiastowym, tj. od pierwszego dnia opuszczenia przez pracownika pracy. Wypada w tym miejscu podkreślić, że niektórzy autorzy nie dopatrują się w treści art. 17 pkt 3 ustawy urlopowej ustanowienia sposobu rozwiązania stosunku pracy, a tylko praw i obowiązków stron dotyczących urloпów wycieczkowych<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> „Gazeta Sądowa i Penitencjarna” nr 22 z 16.XI.1971 r.

<sup>8</sup> Dz. U. Nr 12, poz. 85.

<sup>9</sup> W. Masewicz w artykułach: Porzucenie pracy, „Palestra” nr 12/1960, s. 25; Uwagi w sprawie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, PUG nr 4/1960, s. 125; Charakterystyka prawna porzucenia pracy, PUG nr 5/1963, s. 129 — wypowiada pogląd, że porzucenie pracy jest zdarzeniem wywołującym skutek prawny w postaci ustania stosunku pracy (art. 471 § 3 k.z. — przedwczesne rozwiązanie umowy), przy czym zamiar rozwiązania stosunku pracy nie jest kryterium decydującym. M. Święcicki w pracach: Prawo pracy, PWN, Warszawa 1968, s. 311—315; Czy chronić samowolę?, PiZS nr 12/1970, s. 14 — reprezentuje analogiczny pogląd. Zdaniem Święcickiego porzucenie pracy jest czynem, a nie czynnością prawną, powodującym zawinioną niemożność świadczenia (art. 493 § 1 k.c. w związku z art. 475 § 1 k.c. i art. XII § 3 przep. wpraw. k.c.) i automatyczne wygaśnięcie zobowiązania.

Odmienne poglądy reprezentują: R. Mroczkowski: Kwalifikacja prawna porzucenia pracy, NP nr 1/1968, s. 1639 oraz J. Loga: Porzucenie pracy, PiZS nr 8—9/1970, s. 22. Zdaniem tych autorów porzucenie pracy, jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, może stanowić tylko podstawę do rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w trybie dekretu z dnia 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Samowolne porzucenie pracy, jako czyn bezprawny, nie może wywołać w sferze stosunku zobowiązaniowego skutku w postaci jego rozwiązania, a tylko staje się podstawą prawną do rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy.

<sup>10</sup> J. Loga: (op. cit. w przyp. 9), powołując się na redakcję art. 17 ustawy z dnia 29.IV.1969 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 85), stwierdza, że przepis ten nie ustalił nowego sposobu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, a tylko wskazał na skutki, jakie wywołuje porzucenie pracy w sferze uprawnień urlopowych.

W świetle omawianego wyroku porzucenie pracy z kategorii pozaprawnych, wywodzących skutek prawny z samego faktu, niezależnie od istnienia normy prawnej, zostało sprowadzone na grunt normy prawnej, a skutki wynikające z tego faktu zostały określone według właściwej normy prawnej. Z braku przepisów ogólnych prawa pracy wykładnia porzucenia pracy została oparta na art. 60 i 65 k.c. i określona jako zachowanie się, które ujawnia wolę pracownika rozwiązania stosunku pracy w formie jednostronnej czynności pod warunkiem, że przez ten fakt wola pracownika została ujawniona w sposób „dostateczny” (warunek z art. 60 k.c.). Przepis art. 65 k.c. daje wskazówkę interpretacyjną dotyczącą oceny tego oświadczenia woli, rozumienia jego treści przez osobę, której zostało złożone bądź zademonstrowane, i wyciągnięcia właściwych wniosków.

Ocena więc tego faktu nie może być dowolna, lecz zgodna z wymaganiami określonymi w art. 65 k.c. Odpowiedź na pytanie, czy niestawienie do pracy przez pracownika może uznać za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, wymaga rozważenia całokształtu okoliczności, które spowodowały niestawienie do pracy, zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów. Kryteria oceny określone w art. 65 k.c. są wielostronne i niejednorodne, sygnalizujące, że każde oświadczenie woli — bez względu na formę, w jakiej zostało wyrażone — wymaga stosowania tych wszystkich kryteriów, a także wnikliwej analizy z zamiaru i celu. „Dosłowne brzmienie” oświadczenia woli, a więc także „zachowania się” wyrażającego wolę danej strony, a zatem również porzucenia pracy — jest kryterium drugoplanowym (art. 65 § 2 k.c.).

„Wyjaśnienie nr 3” nie eksponuje istotnej różnicy między nie usprawiedliwionym niestawieniem do pracy w ciągu trzech kolejnych dni a porzuceniem pracy. Stwierdzenie, że nie usprawiedliwione niestawienie do pracy powinno wskazywać na zamiar porzucenia pracy, nie wkłada na zakład pracy żadnego konkretnego obowiązku badania tego zamiaru i nie wskazuje na obowiązujące kryteria stanowiące podstawę prawną do wyciągnięcia daleko idącego wniosku, iż niestawienie do pracy jest równoznaczne z porzuceniem pracy. Praktyka wykazuje, że zamiar porzucenia pracy, decydujący o kwalifikacji prawnej nieobecności pracownika w pracy, jest oceniany częstokroć według swobodnego uznania zakładu pracy, tym bardziej że istnieje zazwyczaj kolizja między czasem potrzebnym do ustalenia wszystkich okoliczności nieobecności pracownika a możliwością skreślenia z ewidencji już po upływie trzech dni tej nieobecności. W rezultacie zamiar bywa identyfikowany z nie usprawiedliwioną nieobecnością. Nasuwa się niepokojący wniosek, że wystarczy „doraźny” zamiar niewykonywania pracy, co najmniej przez trzy kolejne dni, z równoczesnym zamiarem powrotu do pracy, aby pracownik został pozbawiony pracy w trybie doraźnym, bez udziału czynnika społecznego, i z ewentualną tylko możliwością powrotu do pracy, jeżeli zakład pracy uzna za stosowne „anulować” skreślenie, przy czym pracownik w razie niedopuszczenia go do pracy nie ma nawet uprawnień wynikających z art. 10 i 11 dekretu z dnia 18.I.1956 r., albowiem rozwiązanie umowy o pracę pozadekretowe nie daje możliwości korzystania z przepisów chroniących pracownika.

Dopiero Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku<sup>11</sup>, a także Sąd Wojewódzki w omawianym tu wyroku sprecyzował, na czym polega zamiar porzucenia pracy i czym różni się porzucenie pracy od nie usprawiedliwionej absencji, która, jak wynika z części XI ust. 2 „Wytucznych do regulaminów pracy...”<sup>12</sup>, nie powoduje rozwiązania umowy o pracę, może zaś stanowić, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tylko podstawę do rozwiązania umowy o pracę na zasadzie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. w trybie przewidzianym przez dekret.

Zamiar porzucenia pracy, jak stwierdza Sąd Wojewódzki w omawianym wyroku, ma miejsce wówczas, gdy pracownik opuszcza pracę bez zgody zakładu pracy oraz bez zamiaru powrotu i dalszego wykonywania pracy w tym zakładzie. Ten zamiar rozwiązania stosunku pracy stanowi właściwe kryterium odróżniające porzucenie pracy od nie usprawiedliwionej absencji, która sama przez się nie powoduje rozwiązania umowy o pracę.

W związku z rozpoznawanym stanem faktycznym Sąd Wojewódzki stwierdza w dalszym ciągu, że pracownik, który po złożeniu podania o urlop, nie czekając na wynik tego podania, opuszcza pracę wprawdzie samowolnie, ale z zamiarem powrotu, nie porzuca pracy, a tylko narusza poważnie umowę o pracę, co może uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie umowy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r.<sup>13</sup>

Wyrok powyższy stanowi jasną i cenną wykładnię samowolnego porzucenia pracy z wyeksponowaniem kryteriów koniecznych, które zakład pracy powinien stosować przy ocenie „zachowania się” pracownika, polegającego na opuszczeniu pracy bez porozumienia się z zakładem pracy. Ponadto wyjaśnia on w sposób nie budzący wątpliwości, jakie skutki prawne może pociągnąć samowolne opuszczenie pracy bez zamiaru powrotu do zakładu pracy, tj. porzucenie pracy. Nie jest zatem porzucenie pracy nową instytucją prawną, która daje zakładowi pracy prawo rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, a tylko oświadczeniem woli ze strony pracownika co do rozwiązania stosunku pracy *via facti*<sup>14</sup>.

Skreślenie z ewidencji pracowników jest czynnością porządkową, która nie pociąga za sobą skutków prawnych w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli istnieją przesłanki, o których mowa w art. 60 i 65 k.c., do uznania przez zakład pracy, że pracownik opuścił pracę bez za-

<sup>11</sup> Sąd Najwyższy zajął analogiczne stanowisko w dwóch poprzednio wydanych wyrokach (nie ogłoszonych): z dnia 5.XI.1965 r. II PR 407/65 oraz z dnia 10.I.1968 r. III PRN 92/68, cytowanych przez R. Mroczkowskiego w pracy: Kwalifikacja prawna porzucenia pracy, NP nr 11/1968, s. 1639. Teza ostatniego z tych orzeczeń brzmi: „Samo zaprzestanie pracy nie wywołuje rozwiązania umownego stosunku pracy”. Ponadto dodać należy, że zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez CRZZ skreślenie pracownika z ewidencji nie jest prawną formą rozwiązania stosunku pracy (decyzja z dnia 11.X.1962 r. nr 15—18/ZKR/62).

<sup>12</sup> Załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16.VIII.1957 r. (MP z 1968 r. Nr 3, poz. 22).

<sup>13</sup> Analogiczny stan faktyczny był przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w powołanym wyżej wyroku z dnia 10.I.1968 r. III PRN 92/68 (por. wyżej przypis 11).

<sup>14</sup> Pogląd ten reprezentują: S. Garlicki w artykule ogłoszonym w PIP nr 12/1962, s. 1120; A. Filcek: Koniec sporu o kwalifikację prawną porzucenia pracy, NP nr 3/1970, s. 348; J. Kruszevska: Skutki prawne porzucenia pracy, PUG nr 1/1971, s. 4.

miaru powrotu, a więc z zamiarem rozwiązania stosunku pracy, to zakład pracy uprawniony jest uznać zgodnie z art. 61 k.c., że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez pracownika z chwilą, gdy doszło do wiadomości zakładu pracy. Jeżeli brak danych konkretnych do ustalenia zamiaru porzucenia pracy, istnieją zaś przesłanki do uznania, że opuszczenie pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to zakład pracy obowiązany jest stosować tryb postępowania przewidziany w dekreście z dnia 18.I.1956 r. Ponadto, celem uniknięcia nieporozumień co do kwalifikacji prawnej nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wydaje się požadane, aby zakład pracy, gdy uzna, że miało miejsce porzucenie pracy, nie poprzestał na skreśleniu z ewidencji pracowników, ale żeby zawiadomił także pracownika, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez pracownika ze wskazaniem dnia rozwiązania. Owo zawiadomienie ze strony zakładu pracy jest jak najbardziej wskazane ze względu na społeczno-gospodarcze przeznaczenia prawa oraz na zasady współżycia społecznego — podobnie jak to jest powszechnie przyjęte w wypadku tymczasowego aresztowania pracownika, jeśli trwa ono dłużej niż trzy miesiące, mimo że zgodnie z art. 4 ust. 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. umowa o pracę po upływie powyższego czasu wygasa z samego prawa.

Ze stanu faktycznego przytoczonego w omawianym wyroku Sądu Wojewódzkiego wynika, że pracownik nie miał najmniejszego zamiaru porzucenia pracy, natomiast pragnął otrzymać urlop okolicznościowy w celu przystąpienia do egzaminu na wyższej uczelni, warunkującego dalsze studia. Okoliczność ta była niewątpliwa, gdyż pracownik zwrócił się do zakładu pracy o udzielenie mu tego urlopu i udał się na ten urlop mimo braku zgody zakładu pracy. Ten stan faktyczny w sposób drastyczny ujawnia brak jakiegokolwiek analizy ze strony zakładu pracy przyczyn i okoliczności, które spowodowały nieobecność pracownika w pracy, chociaż okoliczności te były oczywiste. Dalszą konsekwencją tego postępowania, opierającego się na „Wyjaśnieniu nr 3”, było skreślenie pracownika z ewidencji i niedopuszczenie go do pracy.

Nie jest to sporadyczny wypadek, że „Wyjaśnienie nr 3” traktowane jest przez zakłady pracy jako akt normotwórczy, który powołał nową instytucję prawną rozwiązywania umów o pracę przez zakład pracy z pominięciem trybu przewidzianego w dekreście z dnia 18.I.1956 r., mającego — jak wiadomo — moc ustawy.

Jest oczywiste, że nie wszystkie nieprawidłowości i naruszenia przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę, godzące w istotne prawo do pracy, znajdują swój epilog w sądzie i są rozpoznawane przez dwie instancje. Jako przykład nagminnego rozwiązywania umów o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie „skreślenia z ewidencji” może posłużyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.XI.1971 r. II PR 308/71<sup>15</sup>. W sprawie tej górnik, będący inwalidą z wypadku przy pracy, po okresie 26-tygodniowej choroby powodującego zaprzestanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zgłosił się do zakładu pracy celem uzyskania zaświadczenia pracy potrzebnego mu do udokumentowania wniosku o świadczenia rentowe. Zakład pracy, korzystając z przypadkowej obec-

<sup>15</sup> OSPiKA nr 6/1972, poz. 109.

ności poszkodowanego, zawiadomił go, że przestał być pracownikiem kopalni, albowiem został skreślony z ewidencji. Jak wynika z ustaleń poczynionych w toku przewodu sądowego, okazało się, że tego rodzaju tryb rozwiązywania umów o pracę był stosowany przez kopalnię bez wyjątku także w stosunku do innych inwalidów pracy. Sąd orzekający, jak również Sąd Najwyższy uznały oczywiście nieważność rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ze wszystkimi skutkami prawnymi, jakie wynikały z tej nieważności. Wyrok ten sygnalizuje poważne zagrożenie praw pracowniczych zagwarantowanych przez ustawodawstwo pracy, spowodowane niebezpieczną sugestią posiadania przez zakład pracy prawa do rozwiązywania umów o pracę przez „skreślenie z ewidencji”.

Wydaje się celowe skonfrontowanie wykrystalizowanego przez orzecznictwo „porzucenia pracy” jako czynności prawnej, jak również skutków prawnych wynikających z tej czynności jako rozwiązania umowy o pracę przez pracownika *per facta concludentia* z niektórymi poglądami wyrażonymi w doktrynie, a w szczególności — określenie porzucenia pracy jako czynności samowolnej.

J. Loga<sup>16</sup> stoi na stanowisku, że użyte w art. 7 ustawy urlopowej sformułowanie „samowolnie porzucił pracę” jest truizmem, niepodobna bowiem wyobrazić sobie sytuacji „niesamowolnego porzucenia pracy”, albowiem porzucenie pracy jest zawsze czynem bezprawnym. Podobny pogląd wyraża A. Filcek<sup>17</sup>, który pisze, że „przymiotnik samowolny jest na gruncie ustawy urlopowej synonimem określenia bezprawny i stanowi przeciwstawienie zgodnych z przepisami prawa pracy sposobów rozwiązania stosunku pracy przez pracownika”. Pogląd ten uzasadnia zwłaszcza brzmieniem § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia RM z dnia 8.V.1969 r.<sup>18</sup>, z którego wynika, że wypowiedzenie umowy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez zakład pracy nie powoduje utraty prawa do urlopu, a tylko porzucenie pracy przez pracownika z tego powodu. Z drugiej jednak strony Filcek dopuszcza istnienie również „niesamowolnego” porzucenia pracy, które też doprowadza do rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Bezprawne porzucenie pracy nie jest, zdaniem autora, działaniem pozbawionym podstaw prawnych, a tylko działaniem „ujemnie ocenianym przez prawo”. M. Świącicki<sup>19</sup> określa porzucenie pracy nie tylko jako niedopełnienie obowiązku świadczenia pracy, ale także jako „akt samowoli, polegający na bezprawnym zaprzestaniu pracy w sposób trwały”.

Poglądy powyższe budzą zastrzeżenia. Przede wszystkim należy stwierdzić, że terminem „samowolne porzucenie pracy” posługuje się wyłącznie ustawa urlopową, brak więc podstaw do przenoszenia tego pejoratywnego określenia poza zakres działania tej ustawy. Poza tym użyzcie w art. 7 i 17 ustawy urlopowej określenia „samowolne” nie jest truizmem, lecz wydaje się w pełni uzasadnione. Wbrew bowiem pogładowi reprezentowanemu przez A. Filcka<sup>20</sup> istnieje podstawa do twier-

<sup>16</sup> Op. cit., s. 22—23.

<sup>17</sup> Op. cit., s. 347.

<sup>18</sup> Dz. U. Nr 14, poz. 100.

<sup>19</sup> Op. cit., s. 16.

<sup>20</sup> Op. cit., s. 347. Odmienny pogląd wypowiada S. Giziński: Utrata rcszczenia o urlop, PiZS nr 4/1972, s. 51.

dzenia, że porzucenie pracy oparte na normie prawnej nie spowoduje utraty prawa do urlopu za ten rok, w którym nastąpiło. Nie ulega chyba kwestii, że na gruncie dekretu z dnia 18.I.1956 r. prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje pracownikowi w wypadkach przewidzianych w art. 5 (szkodliwość pracy dla zdrowia bez możliwości niezwłocznego przeniesienia pracownika do innej pracy) i w art. 10 ust. 4 (w razie przywrócenia pracownika do poprzedniej pracy, po podjęciu przez niego zatrudnienia w innym zakładzie pracy) oraz w wypadku przewidzianym w art. 12 ustawy z dnia 17.VI.1953 r.<sup>21</sup> (gdy pracownik nie zechce ponosić wspólnej odpowiedzialności albo gdy jego odwołania żąda kierownik sklepu, może on rozwiązać umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym do czasu objęcia nowej pracy). Rozwiązanie to nie zostało obwarowane zachowaniem jakichkolwiek formalności przez pracownika i może nastąpić również przez porzucenie pracy w formie konkludentnej. Tego rodzaju zachowanie się pracownika nie będzie bezprawne, w konsekwencji zatem brak podstaw do twierdzenia, że pociągnie ono dla pracownika skutki „ujemnie oceniane przez prawo”. Skoro pracownik nie narusza żadnej normy prawnej, to nie może być obciążony ujemnymi skutkami prawnymi. Interpretacja taka wydaje się być zgodna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współzycia (art. 5 k.c.). Natomiast wyciąganie wniosku *a contrario* z brzmienia § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia RM z dnia 8.V.1969 r., że tylko wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez zakład pracy niweczy ujemne następstwa w zakresie prawa do urlopu, nie wydaje się przekonujące. Należy również podkreślić, że nawet samowolne porzucenie pracy — podobnie jak i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika — nie pozbawia pracownika prawa do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę, a tylko powoduje obniżenie wymiaru do bezpośrednio niższego (art. 7). Biorąc pod uwagę, że pracownik z reguły dopiero po wykorzystaniu urlopu za rok bieżący decyduje się na porzucenie pracy, ujemne skutki samowolnego porzucenia pracy także w zakresie ustawy urlopowej są ograniczone i nie dają podstaw do rozciągania tych skutków na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika ze skutkiem natychmiastowym, gdy jest on do tego uprawniony.

Nasuwa się wniosek, że określenie „samowolne” nie stanowi stałego atrybutu porzucenia pracy, a tylko określenie pociągające ujemne skutki prawne dla pracownika w zależności od naruszenia określonej normy prawnej. I tak np. zgodnie z ustalonym orzecznictwem istotna zmiana warunków umowy o pracę bez wypowiedzenia warunków poprzednich, jeżeli pracownik nie wyraża na nią zgody, uprawnia pracownika do odmowy pełnienia innej pracy, a więc do opuszczenia pracy bez zamiaru powrotu<sup>22</sup>. Zakwalifikowanie takiego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika jako samowolnego porzucenia pracy pozbawione jest podstaw prawnych. Podobnie opuszczenie pracy celem wykorzystania należnego, ale nie uzgodnionego co do terminu urlopu nie jest samowolnym

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 17.VI.1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego (Dz. U. z 1966 r. Nr 52, poz. 319).

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.V.1964 r. I PR 189/64, OSNCP z 1965 r. nr 3, poz. 33.



porzuceniem pracy, albowiem zamiarem pracownika nie było rozwiązanie umowy o pracę, tylko powrót do pracy po wykorzystaniu tego urlopu.

W konkluzji wypada stwierdzić, że nie wydaje się zasadny pogląd, zwłaszcza w świetle uzasadnienia omawianego wyroku Sądu Wojewódzkiego, aby porzucenie pracy było czynnością albo czynem bezprawnym. Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu wyroku słusznie podkreśla, że „do powszechnie uznanych zasad prawa pracy zalicza się zasadę wolności pracy rozumianą jako niczym nie skrepowaną swobodę pracownika w zawieraniu i kontynuowaniu stosunku pracy. Obejmuje ona również prawo pracownika do rozwiązywania stosunku pracy w formie jednostronnej czynności prawnej jako jednego z podmiotów stosunku pracy. Ta jednostronna czynność prawna może być wyrażona przez oświadczenie pracownika, jak również przez odpowiednie zachowanie się jego (...)”.

Nasuwa się także wniosek, że skoro zasadny jest pogląd, iż porzucenie pracy stanowi formę rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, a „skreślenie z ewidencji” przewidziane w „Wyjaśnieniu nr 3” jest tylko wewnętrzną czynnością porządkową zakładu pracy, to cel, któremu miało służyć (tj. zwalczanie porzucenia pracy), nie zostanie osiągnięty. Jeżeli bowiem pracownik ma zamiar rozwiązania stosunku pracy *per facta concludentia*, to skreślenie z ewidencji nie ma dla niego znaczenia, gdyż nie wywołuje skutków prawnych dotyczących rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli zaś pracownik nie ma tego zamiaru, a narusza tylko dyscyplinę pracy, to skreślenie z ewidencji *a fortiori* nie ma istotnego znaczenia, albowiem zakład pracy rozporządza uprawnieniami (wynikającymi z uchwały RM nr 327 w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy) o poważniejszych skutkach prawnych, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym i z zastosowaniem trybu przewidzianego przez dekret z dnia 18.I.1956 r.

Dlatego też twierdzenie, że nie usprawiedliwiona nieobecność w ciągu trzech kolejnych dni, w których pracownik obowiązany był pracować, powinna być traktowana przez zakład pracy — w świetle „Wyjaśnienia nr 3” — jako porzucenie pracy, wymaga uzupełnienia przez dodanie słów: „jeżeli zakład pracy ustali, że pracownik miał zamiar porzucić pracę”<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> A. Mironczuk: Porzucenie pracy w świetle przepisów prawa, PiZS nr 12/1970, s. 38. Autor ten stwierdza, że „porzucenie pracy zachodzi wówczas, gdy pracownik w ogóle nie usprawiedliwia nieobecności w pracy”.