

Walery Masewicz

Porzucenie pracy

Palestra 4/12(36), 24-29

1960

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

WALERY MASEWICZ

Porzucenie pracy

Porzucenie pracy jest formą jednostronnego odstąpienia od umowy o pracę bez uprzedniego jej wypowiedzenia lub bez istnienia przyczyn upoważniających do rozwiązania tej umowy ze skutkiem natychmiastowym. Charakterystyczną cechą porzucenia pracy jest to, że następuje ono z reguły bez jakiegokolwiek uprzedzenia kontrahenta stosunku pracy i — z natury rzeczy — może być dokonane tylko przez pracownika.

Porzucenie pracy nie jest instytucją prawną, lecz zdarzeniem faktycznym wywołującym skutki prawne, tj. ustanie stosunku pracy. Faktyczne zaprzestanie świadczenia pracy nie jest uznaną przez prawo formą rozwiązania stosunku pracy, a głównych przyczyn takiego postępowania należy niewątpliwie szukać w lekceważeniu podstawowych form prawnych życia społecznego, aczkolwiek w wielu wypadkach porzucenie pracy może być usprawiedliwione w pewnym stopniu względami osobistymi pracownika lub nawet względami społecznymi.

Porzucenie pracy jako forma protestu pracownika przeciwko niekorzystnym warunkom pracy jest zjawiskiem historycznym. W niektórych okresach historycznych masowe porzucenie pracy przez robotników było często ucieczką przed głodowymi warunkami pracy. Rozmiary, jakie ono przybierało, były nieraz tak groźne dla gospodarki kapitalistycznej, że np. prawnik francuski z końca XIX wieku Le Play porzucanie pracy określał mianem klęski społecznej.

Porzucenie pracy jest zjawiskiem charakterystycznym dla tego okresu, w którym znika osobista zależność pracownika od pracodawcy, a środki przymusu osobistego w stosunku do pracownika w celu zmuszenia go do wykonywania pracy mogą być stosowane w coraz mniejszym zakresie. Zasada wolności umów — programowe hasło kapitalizmu — znalazła przecież odpowiednie odbicie także w całym szeregu aktów ustawodawczych z zakresu ustawodawstwa pracy. W konsekwencji

„najem pracy zawarty bez określenia czasu trwania może ustać w każdej chwili z woli jednej z umawiających się stron”.¹

W warunkach społeczno-ekonomicznych socjalizmu porzucenie pracy powinno być zjawiskiem wyjątkowym. Socjalistyczna gospodarka planowa stwarza w zasadzie dostateczne przesłanki do usunięcia ekonomicznych i społecznych przyczyn porzucania pracy. Pomimo jednak tego porzucanie pracy w Polsce w gospodarce uspołecznionej przybiera nieraz niepokojące rozmiary (np. tylko w 1958 r. porzuciło pracę 245.000 osób).

Problem porzucenia pracy nie doczekał się dotychczas niezbędnej analizy ekonomicznej i prawnej², które by pozwoliły na ujawnienie chociażby głównych przyczyn tego zjawiska. Zakładając, że przyczyny te niemal w każdym wypadku będą się przedstawiały odmiennie, można jednak z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że na porzucanie pracy w mniejszym lub większym stopniu wywierają wpływ następujące czynniki:

a) wadliwa polityka płac. Dysproporcje w płacach roboczych mogą być rozpatrywane z kilku punktów widzenia³, lecz jako przyczyny porzucania pracy wchodziłyby w rachubę zwłaszcza dwie następujące dysproporcje zachodzące:

- między przedsiębiorstwami o zbliżonym charakterze produkcyjnym, należącymi do tej samej gałęzi przemysłu,
- między poszczególnymi gałęziami przemysłu.

Nieuzasadnione ekonomicznie dysproporcje w płacach roboczych stanowią nie tylko jedną z przyczyn porzucania pracy, lecz w ogóle fluktuacji kadr. Stukilkudziesięciu dyrektorów⁴ przedsiębiorstw przemysłowych odpowiedziało na postawione im pytanie: „Co powoduje fluktuację załóg w waszym zakładzie?”, że za podstawową przyczynę uznaje właśnie różnice w poziomie płac, które powodują, że za tę samą pracę można otrzymać różne wynagrodzenie;

b) trudności mieszkaniowe. Stałe miejsce zamieszkania stanowi je-

¹ Por. np. francuską ustawę z dn. 27.XII.1890 r. o rozwiązaniu najmu i wypowiedzeniu

² Problematyką fluktuacji kadr zajmuje się m.i. Sekcja Polityki Społecznej Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego z inspiracji MPiOS i CRZZ (por.: Z badań nad płynnością kadr. „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych” nr 6 z 1959 r., str. 28).

³ Por. Stanisław Uplawa i Wacław Dębniak: Problemy proporcji płac w przemyśle, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 10 z 1958 r., str. 2.

⁴ Por.: Nauki o człowieku, „Trybuna Ludu” z dn. 23 marca 1960 r.

den z czynników najsilniej wiążących pracownika z określonym zakładem pracy, brak natomiast tego czynnika stwarza większe prawdopodobieństwo porzucenia pracy;

c) wśród przyczyn posiadających wpływ na porzucanie pracy wymienia się również warunki pracy, stosunki panujące w zakładzie pracy i ogólną atmosferę pracy, aczkolwiek nie są to przyczyny łatwo uchwytnie. Sprawa ta łączy się również z kulturą prawną środowiska, z którego wywodzi się pracownik. Porzucenie pracy jest wyrazem lekceważenia obowiązków wynikających z umowy o pracę i zasad współżycia społecznego. Bliższe poznanie tych przyczyn wymaga jednak gruntownych studiów socjologicznych i psychologicznych w przemyśle, które właściwie nie zostały dotychczas zorganizowane;

d) wspomniane wyżej ekonomiczno-społeczne przyczyny porzucania pracy pozostają w zasadzie poza sferą zainteresowania prawa pracy, aczkolwiek ich wpływ na porzucanie pracy może być w wielu wypadkach dominujący. Literatura prawnicza słusznie wskazuje na to, że porzucaniu pracy sprzyja także obowiązujący stan prawny.⁵

Przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę i zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami) nie przewidują (z jednym tylko wyjątkiem) możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z ważnej przyczyny lub z winy zakładu pracy. Praktyka wykazuje natomiast, że społeczna kontrola nad działalnością kierownika zakładu pracy w zakresie spraw personalnych, sprawowana przez organizacje partyjne, związkowe lub rady robotnicze, jest w wielu wypadkach niewystarczająca i że pracownik powinien mieć również prawo odstąpienia od umowy o pracę z winy podmiotu zatrudniającego (prawo ograniczone — oczywiście — do wypadków poważnego naruszenia postanowień umowy o pracę lub zasad współżycia społecznego). Brak omawianych tu przepisów sprawia, że w razie powstania okoliczności uniemożliwiających stronom kontynuowanie stosunku pracy pracownik po prostu porzuca pracę.

W obowiązującym stanie prawnym pracownik za porzucenie pracy może odpowiadać w zasadzie tylko materialnie na zasadach ogólnych prawa cywilnego, tj. na podstawie art. 134 lub 239 k.z. Odpowiedzialność ta wchodzi w rachubę tylko wówczas, gdy porzucenie pracy naraziło zakład pracy na szkody. Zasadę tę statuuje również przepis art. 471 § 3 k.z.

⁵ Por. Eugeniusz Modliński: Podstawowe kierunki porządkowania prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7—8 z 1959 r., str. 29.

Określenie szkody spowodowanej porzuceniem pracy następcza z reguły poważne trudności. Porzucenie pracy, dokonane zwłaszcza przez większą grupę pracowników, może nieraz uniemożliwić zakładowi pracy wywiązanie się z zobowiązań zaciągniętych wobec osób trzecich. Odpowiedzialność zakładu pracy z tego tytułu nie może być jednak w całości przerzucona na pracownika lub grupę pracowników, którzy porzucili pracę, gdyż nie zawsze da się tu ustalić związek przyczynowy między faktem porzucenia pracy a szkodą. Związek przyczynowy zachodzi tylko wówczas, gdy szkoda jest przyczynowo koniecznym następstwem działania lub zaniechania sprawcy.⁶ Pomimo porzucenia pracy przez jednego lub kilku pracowników zakład pracy ma z reguły możliwości uniknięcia szkody przez zaangażowanie innych pracowników lub podjęcia szczególnych środków zaradczych, chyba że porzucenie pracy obejmuje całą załogę.⁷ Ponadto trudno jest wykazać, w jakim stopniu porzucenie pracy przez konkretnie oznaczonego pracownika przyczyniło się do powstania szkody w ogólnym bilansie gospodarczym zakładu pracy, gdyż w myśl art. 157 § 2 k.z. zobowiązany do odszkodowania odpowiada tylko za normalne następstwa swego działania lub zaniechania, które spowodowało szkodę. Z tych względów wydaje się, że odpowiedzialność pracownika, który porzucił pracę, za utratę korzyści, jakich zakład pracy mógł się spodziewać (*lucrum cessans*), jest w obecnym stanie prawnym dość problematyczna i że odpowiedzialność ta ogranicza się w zasadzie do tych strat, których związek przyczynowy z porzuceniem pracy jest bezsporny (zniszczony surowiec, narzędzia pracy itd.), a samą szkodę łatwo obliczyć.

Ciekawym świadectwem bezradności obowiązującego ustawodawstwa wobec faktów bezprawnego porzucania pracy może być przebieg jednego z nielicznych zresztą procesów cywilnych o odszkodowanie za porzucenie pracy, jaki toczył się przed Sądem Powiatowym dla m. st. Warszawy z powództwa Zakładów Stolarcki Budowlanej przeciwko J. B.

⁶ Orzecznictwo S.N. w odniesieniu do przewidzianej w art. 157 § 2 k.z. zasady związku przyczynowego nie jest jednolite. W orzeczeniu z dn. 21.I.1946 r. I C 318/45 (PiP 7/46/113) S.N. stanął na stanowisku, że zobowiązany do odszkodowania odpowiada za wszelkie następstwa, których mógł się spodziewać i z którymi na podstawie ogólnego doświadczenia życiowego mógł się liczyć. Natomiast w orzeczeniu z dnia 10.XII.1952 r. C 584/52 (PiP 8—9/53/368) S.N. podkreślił, że przy ocenie, czy istnieje pomiędzy dwoma faktami normalny związek przyczynowy, obojętna jest kwestia, czy skutek można było przewidzieć. Możliwość przewidywania skutku może być jedynie elementem winy.

⁷ Porzucenie pracy przez całą załogę następuje zazwyczaj podczas strajku. Kwestia odpowiedzialności cywilnej za skutki strajku wykracza poza zakres niniejszych rozważań.

o 1 885 zł. Sąd Powiatowy powództwo oddalił, wychodząc z założenia, że brak jest normy prawnej uzasadniającej odpowiedzialność pracownika za porzucenie pracy, jeżeli z faktu tego nie wynika dla zakładu szczegółowo określona szkoda. Zdaniem Sądu Powiatowego wchodzący w rachubę art. 239 k.z. mógłby mieć zastosowanie tylko wtedy, kiedy zakład pracy uczynił wszystko, by na miejsce pracownika, który porzucił pracę, znaleźć zastępcę, starania te jednak okazały się bezskuteczne, wskutek czego zakład pracy poniósł straty w produkcji. Zakład pracy w rewizji od wyroku Sądu Powiatowego wywodził, że porzucenie pracy przez pozwanego wraz z dwoma innymi pracownikami spowodowało konieczność zaangażowania nowych robotników, a ponadto wywołało potrzebę wykonywania pracy także w godzinach nadliczbowych, i że dezorganizowało ono pracę i zakłóciło rytmiczność produkcji. W zakończeniu jednak tych wywodów rewizja stwierdza, że dokładne wyliczenie poniesionych strat nie jest możliwe, wobec czego odpowiedzialność pozwanego powinna się — według rewizji — ograniczyć (w drodze analogii do art. 11 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.) do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Wojewódzki dla m. st. Warszawy wyrokiem z dnia 8 lutego 1960 r. wyrok Sądu Powiatowego uchylił i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania, uznając, że Sąd Powiatowy nie wyjaśnił należycie kwestii związanych z wysokością odszkodowania należnego zakładowi pracy, jakkolwiek zdaniem Sądu Wojewódzkiego przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., jako przepisy *legis specialis*, nie mogą mieć w rozpatrywanym wypadku zastosowania.

Z powyższych, fragmentarycznych z natury rzeczy uwag wynika zatem, że istniejący stan prawny nie chroni w dostateczny sposób interesów uspołecznionych zakładów pracy przed skutkami porzucania pracy przez pracowników, aczkolwiek ściśle określenie stopnia szkodliwości tego zjawiska wymaga dokładnej analizy, w tym również analizy socjologicznej. Szkody dla gospodarki narodowej, które wynikają z samowolnego porzucania pracy, wprawdzie często trudno wymierne, są jednak oczywiste, np. w postaci zmniejszonej wydajności pracy, osłabionej dyscypliny pracy itd. Nie wolno wreszcie lekceważyć także czynnika ogólnospołecznego i politycznego. Z tych względów postulat zmian ustawodawczych w tym zakresie jest całkowicie uzasadniony.⁸

Zmiany te powinny m. zd. zmierzać w następujących kierunkach:

1) pracownik, który jednostronnie zerwał umowę o pracę bez ważnej ku temu przyczyny, ponosi odpowiedzialność materialną w wyso-

⁸ E. Modliński: jw., str. 30.

kości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę bez potrzeby wykazania, czy i ewentualnie w jakim stopniu porzucenie pracy naraziło zakład pracy na straty. Dochodzenie wyższego odszkodowania jest możliwe, jeżeli porzucenie pracy nastąpiło w szczególnie niekorzystnych dla zakładu pracy okolicznościach i naraziło go na znaczne szkody;

2) w razie porzucenia pracy przez pracownika traci on prawo do wynagrodzenia za pracę już spełnioną w tym roku kalendarzowym, w którym porzucenie pracy nastąpiło (konieczna tu byłaby odpowiednia zmiana art. 471 § 3 k.z.), oraz do odszkodowania za zaległe, a nie wykorzystane urlopy wypoczynkowe⁹;

3) umowa o pracę może być rozwiązana z winy zakładu pracy w wypadkach szczegółowo w ustawie określonych. Zakład pracy ponosi w takich wypadkach odpowiedzialność w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę solidarnie z tą osobą, która postępowaniem swym dała bezpośredni powód do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

⁹ Podobną zasadę ustanawia także § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 17 listopada 1959 r. w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. Nr 64, poz. 379). Zgodnie z przepisem tego paragrafu pracownik, który zmienił pracę bez zachowania obowiązujących warunków rozwiązywania stosunku pracy (służbowego) w poprzednim zakładzie pracy, nabywa prawo do zasiłku rodzinnego dopiero po upływie sześciu miesięcy kalendarzowych od ponownego podjęcia pracy.