

Jan Jończyk

Czy i kiedy zachodzi zbieg norm przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Palestra 8/7(79), 38-43

1964

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.

prawnej reakcji antychuligańskiej bez sięgania do zmian obecnego ustawodawstwa, w granicach doktryny i judykatury obecnego ustawodawstwa, że te możliwości nie są jeszcze wyczerpane i że można zastanowić się nad celowością ich wykorzystania.

JAN JOŃCZYK

Czy i kiedy zachodzi zbieg norm przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Przepis art. 2 dekretu z 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz.U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) zawiera trzy normy, których hipotezy zostały określone w trzech punktach ustępu pierwszego. Są w nich przewidziane trzy odmienne stany faktyczne, których spełnienie się uzasadnia zastosowanie sankcji¹ w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Żeby jednak można było mówić o trzech różnych normach, konieczne byłoby istnienie w naszym wypadku trzech różnych sankcji. W gruncie rzeczy są tam istotnie przewidziane trzy sankcje, gdyż na sankcję składa się nie tylko zastosowanie kary w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz również łączący się z nią tryb rozwiązania umowy (za zgodą lub opinią instancji związkowej) oraz oznaczenie przyczyny rozwiązania umowy o pracę (podanie podstawy prawnej). Jest rzeczą nie wymagającą szerszego wywodu, że ta ostatnia okoliczność odgrywa ważną rolę. Nie jest bowiem dla pracownika obojętne, którą z trzech przyczyn zakład pracy poda w uzasadnieniu zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia: popełnienie przestępstwa (pkt 1), ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 2) czy też zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (pkt 3). W szczególności nie jest obojętne, czy pracownik został zwolniony z pracy za popełnienie przestępstwa, czy też za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jeśli przyjmiemy, że artykuł 2 dekretu zawiera trzy hipotezy oraz trzy sankcje, to powstaje istotna dla praktyki następująca kwestia: czy i kiedy zachodzi zbieg norm, tzn. w jakich wypadkach można zastosować alternatywnie lub łącznie więcej niż jedną podstawę rozwiązania umowy o pracę według art. 2 ust. 1 dekretu?

Odpowiedź na to pytanie jest pozornie prosta: gdy stan faktyczny wypełni więcej niż jedną hipotezę, wówczas w konsekwencji można zastosować więcej niż jedną sankcję. Jak wykazuje jednak praktyka, nie zawsze jest łatwo ustalić, kiedy

¹ Co w art. 2 dekretu należy uznać za dyspozycję, a co za sankcję — zależy od konwencji. Przyjmuję tu następujący schemat: jeśli ktoś jest pracownikiem (hipoteza), to powinien przestrzegać obowiązków pracowniczych (dyspozycja). Jeżeli zaś naruszy w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (hipoteza), to zostanie zwolniony z pracy bez wypowiedzenia ze swej winy.

taki wypadek się zdarza i nietrudno tu o mylne zastosowanie podstawy prawnej albo o błędną kwalifikację stanu faktycznego, co może prowadzić do niekorzystnych skutków. Istotne znaczenie ma tu bowiem ustalenie, kiedy np. przestępstwo (pkt 1) jest jednocześnie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 2) i odwrotnie².

W konkretnym wypadku pracownik uderzył swojego przełożonego, za co została z nim rozwiązana umowa o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Dochodząc przywrócenia go do pracy, pracownik twierdził, że nie było to ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Sąd nie podzielił jednak zdania pracownika i stwierdził, że czyn, o którym mowa, jest nie tylko ciężkim naruszeniem obowiązku pracowniczego (pkt 2), ale także przestępstwem (pkt 1), fakt zaś, że pokrzywdzony nie wystąpił w trybie prywatnoscargowym (art. 239 k.k.), nie ma tu znaczenia³.

W podanym przykładzie jest rzeczą niewątpliwą, że pracownik naruszył obowiązek powszechny wynikający z art. 239 k.k. Dla zastosowania art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu należałoby tylko ustalić, czy jest to przestępstwo, które uniemożliwia zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku. W przytoczonym konkretnym wypadku odpowiedź twierdząca nie nasuwała wątpliwości, gdyż według zeznań świadków pracownik ten nie po raz pierwszy dopuścił się takiego czynu wobec swoich przełożonych.

Czy pobicie przełożonego dokonane przez pracownika można jednocześnie zakwalifikować jako naruszenie obowiązku pracowniczego (kwestia ciężaru winy nie jest tu istotna)? Odpowiedź zależy od zbadania, czy istnieje konkretny pracowniczy obowiązek, który został naruszony, bo w zasadzie nie można przyjąć, że obowiązek istniejący niezależnie od stosunku pracy (np. obowiązek wynikający z normy karnej) jest jednocześnie obowiązkiem ze stosunku pracy. W regulaminach pracy wymienia się pracowniczy obowiązek uprzejmego i taktownego zwracania się do przełożonych⁴, co jest realizacją wytycznych do opracowania regulaminów pracy, w których mówi się o obowiązku koleżeńskiego stosunku do współtowarzyszy pracy, niezakłócania spokoju w zakładzie pracy, nieokazywania lekceważącego lub obraźliwego stosunku względem przełożonych⁵. Pobicie przełożonego jest niewątpliwie czymś innym niż „nieuprzejme i nietaktowne zwracanie się do przełożonych” albo „okazywanie lekceważącego lub obraźliwego stosunku względem przełożonych”. Wspomniane obowiązki pracownicze mają inny cel niż ochronę przed pobiciem. Rozpatrywany czyn można zakwalifikować jako „zakłócenie spokoju w zakładzie pracy”, jeśli rzeczywiście takie zakłócenie nastąpiło⁶. W tym jedynym wypadku zachodziłby zbieg. Trzeba się jednak zastrzec, że sam fakt pobicia nie jest równoznaczny z zakłóceniem spokoju w zakładzie pracy (pobicie może nie mieć żadnego wpływu na przebieg pracy, w szczególności, gdy wypadek nie miał żadnego rozgłosu wśród załogi), a tym samym — naruszeniem obowiązku

² W dalszym ciągu postawione zagadnienie będę omawiać na przykładzie zbiegu norm z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 dekretu, jako mającego największe znaczenie praktyczne.

³ Przykład wzięty z praktyki Sądu Wojewódzkiego we Wrocławiu.

⁴ Z. S a l w a: Socjalistyczna dyscyplina pracy, Warszawa 1961, s. 235.

⁵ Wytyczne do opracowania regulaminów pracy (pkt III i VI). Załącznik do uchwały nr 327 R.M. z 16.VIII.1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Mon. Pol. Nr 70, póź. 432 z późn. zmianami).

⁶ Sąd Najwyższy uznał zniewagę za ważną przyczynę (obecnie ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale rozpatrywał to konkretne zachowanie się z punktu widzenia zakłócenia porządku w zakładzie pracy. Por. orzeczn. S.N. z 11.VII.1952 r. C 1149/52 (J. Zieliński: Prawo pracy, wyd. 1963, s. 87).

pracowniczego. Dochodzimy więc do wniosku, że w opisanej sytuacji przyjęcie zbiegu norm nie jest następstwem samego faktu pobicia, lecz zależy to jeszcze od innych okoliczności.

Podobne zastrzeżenia można wysunąć przeciwko automatyzmowi przyjmowania zbiegu norm (art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 dekretu) w wypadku, gdy przełożony pobije swego podwładnego pracownika. Pobicie podwładnego jest niewątpliwie przestępstwem (art. 239 w związku z art. 291 k.k.), które w szczególnych wypadkach może być uznane za przestępstwo w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Także i tu można mieć wątpliwości, czy jest to jednocześnie naruszenie pracowniczego obowiązku udzielania pomocy podwładnym lub uprzejmego i taktownego odnośnienia się do podwładnych⁷. W tym względzie interesująca jest dyskusja prowadzona przez karników na temat możliwości zastosowania w opisanym wypadku także sankcji z art. 286 § 1 k.k.

W konkretnej sprawie kierownik uspołecznionego zakładu pracy dopuścił się m.in. kilkakrotnego pobicia podwładnych pracowników. Został oskarżony z art. 286 § 1 k.k. Sąd powiatowy skazał go z art. 251 k.k. Sąd Wojewódzki, rozpatrując rewizję, zakwalifikował czyn jako przestępstwo z art. 239 § 1 i 256 § 1 k.k. i postępowanie umorzył. Sąd Wojewódzki uznał, że działanie kierownika polegające na naruszeniu nietykalności cielesnej podległych mu pracowników i kierowania pod ich adresem wyzwisk nie jest przestępstwem z art. 286 k.k., mieści się ono bowiem poza zakresem zakazów wynikających z obowiązków pracowniczych. Na skutek rewizji nadzwyczajnej złożonej przez Generalnego Prokuratora Sąd Najwyższy uchylił obydwa wyroki i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania wyjaśniając, że chodzi tu o przestępstwo z art. 286 § 1 k.k.

Krytycznie ustosunkował się do tego orzeczenia J. Potępa⁸, natomiast aprobujące stanowisko zajął L. Hochberg⁹. Moim zdaniem trafna jest w tej dyskusji teza, że opisany czyn nie stanowi naruszenia obowiązku pracowniczego, gdyż mieści się on poza sferą stosunku pracy. Natomiast takie stanowisko nie przesądza o możliwości zastosowania art. 286 § 1 k.k. Przepis ten zawiera bowiem formułę, która poza zakazem naruszania obowiązków pracowniczych (ze stosunku pracy w rozumieniu prawa pracy) obejmuje także inne zakazy, obowiązujące wprawdzie urzędnika, ale nie należące do treści stosunku pracy. Nie ma bowiem żadnych podstaw do identyfikowania obowiązków wynikających z art. 286 k.k. z obowiązkami ze stosunku pracy. Nie można kryteriów właściwych prawu pracy przenosić mechanicznie do prawa karnego i odwrotnie. Oznacza to, że gdybyśmy nawet stanęli na stanowisku, iż omawiany czyn jest przestępstwem z art. 286 k.k., to nie można stąd wyciągnąć prostego wniosku, że czyn taki stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu. Tu bowiem trzeba samodzielnie ustalić, czy na pracowniku spoczywał określony obowiązek wynikający ze stosunku pracy. Poruszony przez nas problem ma znaczenie praktyczne także w razie zagarnięcia mienia przez pracownika.

W doktrynie i w orzecznictwie przyjmuje się na ogół, że zagarnięcie przez pracownika mienia zakładu pracy jest nie tylko przestępstwem, ale jednocześnie naruszeniem obowiązku pracowniczego. Wyraża się to w dziedzinie odpowiedzialności odszkodowawczej, gdy się przyjmuje, że pracownik odpowiada wówczas według

⁷ O tym obowiązku por. Z. Salwa, jw.

⁸ J. Potępa: Glosa do wyroku S.N. z 28.VI.1962 r. V K 219/62 (OSPika nr 6/1963). Tenże: W odpowiedzi L. Hochbergowi, PiP nr 1/1964 r.

⁹ L. Hochberg: Czy pobicie podwładnego przez kierownika uspołecznionego zakładu pracy nie jest przekroczeniem władzy?, PiP nr 12/1963 r.

dwóch reżymów odpowiedzialności: kontraktowego i deliktowego. Czy zatem można przyjąć, że w razie zagarnięcia mienia zakładu pracy pracownik odpowiada także na zasadzie zbiegu norm z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 dekretu?

Zanim damy odpowiedź na postawione pytanie, należy stwierdzić, iż nie chodzi tu o dzielenie włosa na czworo. Nie można tu postawić zarzutu, że sprawa nie ma praktycznego znaczenia, że w sytuacji, gdy pracownik popełni przestępstwo, zakład pracy będzie wolał skorzystać z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu ze względu na nieistnienie w tym wypadku warunku uzyskania zgody rady zakładowej, że zatem art. 2 ust. 1 pkt 2 nie będzie tu mieć zastosowania. Zarzut ten byłby o tyle nietrafny, że wprawdzie w pierwszym wypadku wystarczającą jest tylko opinia rady zakładowej, ale za to rygorystycznie ujęte są przesłanki zastosowania tego przepisu, zwłaszcza jeśli chodzi o warunek oczywistości przestępstwa¹⁰. Tymczasem w drugim wypadku potrzebna jest zgoda rady zakładowej, ale za to ustawowy stan faktyczny ma formę klauzuli generalnej o stosunkowo szerokim marginesie swobody oceny.

W tej sytuacji nie można się zgodzić z poglądem, że w pierwszym wypadku rozwiązanie umowy o pracę jest bardziej ułatwione w porównaniu z wypadkiem drugim¹¹. Praktyka dowodzi, że chętnie jest wykorzystywany przepis drugi, i to nawet wówczas, gdy właściwie powinien być zastosowany art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Czy jest to prawidłowe? Wydaje się, że nie, gdyż treść art. 2 dekretu dowodzi, że ustawodawca chce mocniej napiętnować (za pomocą środków właściwych prawu pracy) przestępców jako ludzi zagrażających nie tylko interesowi zakładu pracy, ale i porządkowi społecznemu. Tym bardziej więc należy podkreślić potrzebę stosowania sankcji z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, gdy pracownik popełni tylko przestępstwo, które mylnie jest interpretowane jako jednoczesne naruszenie obowiązku pracowniczego.

Taki właśnie wypadek ma miejsce, gdy pracownik zagarnie mienie społeczne zakładu pracy. Wracając do poprzedniego wątku i odpowiadając na postawione pytanie, należy stwierdzić, że obowiązek niezagarniania mienia społecznego jest obowiązkiem powszechnym, spoczywającym na każdym obywatelu, a zwłaszcza na pracownikach (stąd np. rozróżnienie w art. 1 i 2 ustawy z 18.VI.1959 r. o odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko własności społecznej). Nie wynika stąd jednak, że jest to obowiązek pracowniczy stanowiący element treści stosunku pracy. To twierdzenie, zaprzeczające niektórym poglądom i praktyce, wywodzi z obowiązującego prawa, które pozwala przyjąć, że pracowniczym obowiązkiem jest dbałość o mienie społeczne, którą pracownik powinien wykazywać przy wykonywaniu swej pracy. Wyrażać się to ma w strzeżeniu tego mienia przed zniszczeniem, utratą oraz kradzieżami ze strony osób trzecich¹². Takie rozumienie pracowniczego obowiązku dbałości o mienie społeczne jest zgodne z istotą stosunku pracy, jako stosunku starannej pracy. W przeciwnym bowiem razie należałoby przyjąć, że obowiązkiem pracownika jest m. i. strzeżenie mienia społecznego przed samym sobą, za co otrzymuje ekwiwalent w postaci wynagrodzenia za pracę, czyli że otrzymuje wynagrodzenie za to, że nie zagarnia mienia swego.

¹⁰ Według Sądu Najwyższego oczywistość przestępstwa w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu musi być jednoznaczna i istnieć w chwili podejmowania czynności rozwiązującej stosunek pracy. Jej braku nie zastąpi późniejszy wyrok skazujący. Por. orzeczn. S.N. z 10.VIII.1963 r. II PZ 61/63 (OSP i KA 1964 r., poz. 6).

¹¹ Tak np. Sąd Najwyższy (tamże).

¹² Tak wytyczne do opracowania regulaminów pracy (por. przyp. 5) w związku z art. 448 k.z.

zakładu pracy. Tu jednak zabrnęlibyśmy już w dziedzinę absurdu, który poza wszystkim jest obrażający dla pracownika.

Pogląd, jakoby obowiązek niezagarniania mienia społecznego był jednocześnie obowiązkiem pracowniczym (ze stosunku pracy), opiera się wyłącznie na argumentie logicznym: jeśli obowiązkiem pracownika jest nie niszczyć mienia, chronić je przed utratą itp., to tym bardziej jego obowiązkiem jest nie zagarniać tego mienia. Nie można jednak argumentem logicznym tworzyć nie istniejącego w rzeczywistości obowiązku.

Jeśli zajmiemy stanowisko, że zagarnięcie przez pracownika mienia społecznego zakładu pracy, w którym pracuje (także wówczas, gdy mienie to zostało powierzone jego pieczy), nie oznacza naruszenia obowiązku pracowniczego, to w konsekwencji należy wówczas odrzucić zbieg norm z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 2 dekretu. Inaczej mówiąc, jeżeli pracownik dopuści się zagarnięcia mienia społecznego swego zakładu pracy, to może i powinien być zwolniony z pracy ze swej winy za popełnienie przestępstwa, ale nie za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Zarzut popełnienia przestępstwa, zwłaszcza przestępstwa zagarnięcia mienia społecznego, jest poważny i właśnie dlatego ustawodawca wymaga — dla prawidłowości rozwiązania umowy o pracę — aby przestępstwo było oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem¹³. Z drugiej strony trzeba podkreślić, że za popełnienie przestępstwa należy stosować sankcję, która w tym celu została wprowadzona. Sankcja w takich wypadkach powinna być ostra (zwolnienie z pracy za popełnienie przestępstwa), i takie piętnowanie przestępców leży w interesie zakładu pracy i państwa.

Należy w tym widzieć również lepsze zabezpieczenie interesów pracowników. W praktyce zdarza się niejednokrotnie, że podejrzeniu o zagarnięcie mienia towarzyszą różne zaniedbania obowiązków pracowniczych, zarzucane pracownikowi. To zaniedbanie jest ewidentne, natomiast zagarnięcie mienia nie jest oczywiste, w sumie jednak ocenia się taki stan faktyczny jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i stosuje sankcję z art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu. Sedno zagadnienia tkwi w tym, żeby oddzielnie traktować oba stany faktyczne (zagarnięcie mienia i naruszenie obowiązków pracowniczych) i oddzielnie je oceniać, każdy z nich przy tym w świetle odpowiedniej podstawy prawnej. Poza tym nie może uchodzić za rzecz prawidłową, żeby przestępcy oraz nie wykonujący swego zobowiązania byli oceniani według tej samej podstawy prawnej.

Sens wydzielenia osobnego ustawowego stanu faktycznego w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu jest więc trojaki: a) w poszczególnych wypadkach naruszenie obowiązków pracowniczych jest jednocześnie przestępstwem, np. urzędniczym (ale nie odwrotnie), i wtedy należy stosować tę właśnie normę, jeśli istnieją ku temu podstawy, chociaż zachodzi tu zbieg norm, b) pracownik popełnia przestępstwo poza zakładem pracy, ale przestępstwo takie, że uniemożliwia to zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku (np. pracownik zakładu „X” popełnia przestępstwo urzędnicze w zakładzie „Y”, gdzie pracuje dodatkowo w niepełnym wymiarze godzin); tu należy stosować tylko art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, c) pracownik w „swoim” zakładzie pracy popełnia przestępstwo, które jednak nie jest narusze-

¹³ Popełnienie przestępstwa zagarnięcia mienia zakładu pracy z reguły będzie ocenione jako uniemożliwiające dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku.

¹⁴ „(...) naruszenie obowiązku ciążącego na pracowniku nie jako na stronie stosunku pracy, lecz dotyczącego spraw choćby z tym stosunkiem związanych, lecz nim bezpośrednio nie objętych, nie może stanowić podstawy natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę na zasadzie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Zależnie od okoliczności

niem obowiązku pracowniczego¹⁴ (np. pobije przełożonego, zagarnie mienie zakładu pracy); wtedy stosuje się tylko art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu.

W praktyce jednak takie rozróżnienia nie zawsze są przeprowadzane, w związku z czym powstaje pytanie, jak należy ocenić dokonane rozwiązanie umowy o pracę z podaniem błędnej podstawy prawnej. Jeżeli zamiast tego, by zastosować art. 2 ust. 1 pkt 1, zwolniono pracownika w trybie art. 2 ust. 1 pkt 2, to zwolnienie takie wprawdzie nie jest prawidłowe, ale też nie będzie mogło być podważone przez pracownika, bo przyczyna istnieje, a nadto uzyskano zamiast opinii rady zakładowej jej zgodę¹⁵ (tu należałoby analogicznie stosować cywilistyczną teorię konwersji czynności prawnej¹⁶). Gdyby natomiast popełniono błąd odwrotny, tzn. zamiast trybu z art. 2 ust. 1 pkt 2 zastosowano tryb z pktu 1 tego artykułu, to pracownik skutecznie będzie dochodził przywrócenia do pracy albo odszkodowania z dwóch przyczyn: po pierwsze — ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdy jednocześnie nie jest ono przestępstwem, nie może być powodem napiętnowania pracownika surowszą sankcją, niż na to zasługuje, a po drugie — brak w takich wypadkach zgody rady zakładowej sam przez się wystarczy do uwzględnienia pretensji pracownika.

W konkluzji należy stwierdzić, że art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu nie wyraża zastrzeżonej tylko oceny naruszeń obowiązków prawnych. Oczywiście zdarzają się również i takie wypadki, ale poza tym przepis ten obejmuje stany faktyczne, które nie mieszczą się w ramach stosunku pracy, chociaż z reguły pozostają z nim w związku. Punktem wyjścia prawidłowej kwalifikacji prawnej danego stanu faktycznego (albo kilku stanów faktycznych) powinna być dokonana — na podstawie norm prawnych — staranna analiza treści konkretnego stosunku pracy, którego sprawa dotyczy. Jeżeli na podstawie art. 448 k.z. oraz szczegółowych przepisów obowiązujących ustaw, układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy, zakresów czynności itp. nie da się ustalić jakiegoś obowiązku pracowniczego i w związku z tym zakwalifikować zachowanie się pracownika jako naruszenie pracowniczego obowiązku, to wówczas w grę wchodzić będzie ewentualnie tylko art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Znaczy to, że czyn pracownika zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego może być badany także z punktu widzenia art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Ta reguła nie może być jednak odwrócona. Z drugiej strony błędny byłby wniosek, że każde naruszenie obowiązku powszechnego może być badane tylko z punktu widzenia art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Zbieg norm zależy bowiem od konkretnych przepisów. Na przykład powszechny obowiązek poszanowania godności osobistej jest ze względu na art. 449 k.z. także obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, wynikającym ze stosunku pracy, i jego naruszenie podpada pod obydwie normy. Ale to właśnie musi wynikać z obowiązującego prawa.

naruszenie takiego obowiązku może natomiast uzasadniać zwolnienie pracownika na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 (...)” (orzeczenie S.N. z 23.IX.1960 r. 1 CR 566/60 — OSPiKA 1961, poz. 278).

¹⁵ Gdyby zgoda rady zakładowej została udzielona wadliwie (np. przez jej przewodniczącego albo prezydium), co według orzecznictwa sądowego jest równoznaczne z brakiem zgody, to taka wadliwa czynność może być uznana za prawidłową opinię rady zakładowej, wymaganą przy zastosowaniu art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu.

¹⁶ Por. K. G a n d o r: Konwersja nieważnych czynności prawnych, Studia cywilistyczne, t. IV, Kraków 1963. Oczywiście w naszym wypadku chodzi o ważną (ale niezgodną z prawem) czynność prawną, dlatego też mowa jest o analogii.