

Walery Masewicz

Czyn pracownika jako przyczyna wydalenia z pracy

Palestra 10/12(108), 73-87

1966

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.

ten wydaje się iść za daleko. Osobiście nie widzę przeszkód, by również i te przepisy włączyć do tej kategorii przepisów Warunków RWPG, które mogą być — zgodnie ze wstępem (preambułą) do Ogólnych Warunków — wyłączone przez wolę stron, jeżeli „przy zawieraniu umowy strony dojdą do wniosku, że w wyniku specyfiki towaru lub właściwości jego dostawy zachodzi potrzeba odstąpienia od poszczególnych postanowień” Ogólnych Warunków RWPG. Wprawdzie w tej sprawie sytuacja taka nie zdarza się zapewne zbyt często, jednakże w pewnych wypadkach odstępstwo takie będzie uzasadnione. Na przykład w transakcjach kooperatorycznych wielostronnych (przy zaangażowaniu przedsiębiorstw co najmniej z trzech krajów) może być pożądane poddanie wszystkich umów jednemu systemowi prawnemu (np. prawu kraju nabywcy).

(dokończenie nastąpi)

WALERY MASEWICZ

Czyn pracownika jako przyczyna wydalenia z pracy

1. DEFINICJA PRZYCZYNY WYDALENIA

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 18.I.1956 r. jest czyn pracownika podmiotowo zawiniony i przedmiotowo bezprawny. Jest to jednak tylko formalna definicja przyczyny.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi mieć dostatecznie ważne uzasadnienie społeczne. Do definicji przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy wprowadzić elementy materialne, wskazujące na jej cechy charakterystyczne. Elementem materialnym w tej definicji jest naruszenie przez pracownika istotnego interesu podmiotu zatrudniającego. Stanowi to cechę charakterystyczną odróżniającą zawinione przez pracownika rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia od rozwiązania tej umowy wskutek tzw. ważnych przyczyn, stanowiących ze swej istoty zdarzenia niezależne od woli pracownika, pozostające poza zakresem jego celowej działalności (choroba, wypadek w zatrudnieniu itd.). Okoliczność, że czyn będący przyczyną wydalenia z pracy godzi w istotny interes podmiotu zatrudniającego, wyjaśnia zarazem, dlaczego dalsze kontynuowanie stosunku pracy jest niemożliwe nawet przez okres wypowiedzenia umowy.

Przy formułowaniu materialnej definicji przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie wystarczy m.zd. ani powołanie się na okoliczność, że czyn stanowiący przyczynę wydalenia z pracy zazwyczaj jest także naruszeniem zasad współżycia społecznego, ani też to, że czyn taki najczęściej przejawia się jako naruszenie obowiązków wynikających z umowy o pracę. Pierwsza przesłanka nie wniosłaby do rozważanej kwestii nic nowego, druga jest cechą wspólną tylko dwóch pierwszych przyczyn niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, tj. prze-

stępstwa i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast nie zachodzi ona przy zawinionej utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Formułując pełną definicję przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pozostaje więc ograniczyć się do podkreślenia, że jest to zawiniony i bezprawny czyn pracownika, naruszający istotny interes podmiotu zatrudniającego.

Jest to wspólna cecha wszystkich trzech przyczyn niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przewidzianych w art. 2 ust. 1 dekretu, jakkolwiek w każdej z nich odmiennie może przedstawiać się treść interesu, który został czynem pracownika naruszony.

Stwierdzenie, że przyczyną wydalenia z pracy jest czyn naruszający istotny interes pracodawcy, jest szczególnie ważne przy analizowaniu takich przyczyn, jak przestępstwo pracownika lub zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu. W stosunku do pierwszego przykładu nie wystarcza powołanie się na szkodliwość społeczną poprzedniego przestępstwa lub na wyjątkowe nasilenie złej woli. Przystępstwo musi naruszać istotny interes bądź prawa pracodawcy. Bez tego warunku sankcja pracodawcy przewidziana w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu utraciłaby cechy dyscyplinarnego rozwiązania umowy.¹

Analiza czynu mającego stanowić przyczynę wydalenia ma duże znaczenie praktyczne. Ustalenie, że pracownik nie popełnił czynu w znaczeniu kompleksu ruchów fizycznych lub pewnej „kierunkowej beczynności”², gdyż działał np. pod wpływem przymusu fizycznego (*vis absoluta*), czyli zbędnym rozważaniem pozostałych elementów przyczyny rozwiązania umowy.

Dekret nie określa czasu i miejsca popełnienia czynu stanowiącego przyczynę wydalenia z pracy. Przy przestępstwie popełnionym przez pracownika lub ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych ustawowa przyczyna rozwiązania umowy o pracę powstaje obiektywnie już z chwilą popełnienia czynu mającego cechy przestępstwa lub naruszenia obowiązków.³ Natomiast przy utracie uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu przyczyna rozwiązania umowy może się przejawiać jako następstwo czynu popełnionego przez pracownika kilka lat wstecz przed zawarciem umowy o pracę (np. fałszerstwo dyplomu ukończenia

1 Zwrócił na to uwagę m. in. Z. Fenichel przy analizie treści art. 471 § 1 k.z. Fenichel podnosi, że ważnym powodem rozwiązania umowy jest zawsze obiektywne naruszenie umowy o pracę (por. Z. Fenichel: Wypowiedzenie umowy z ważnych powodów w k.z., k.h. i w prawie pracy, „Nowy Kodeks Zobowiązań” nr 19 z 7 maja 1934 r.). Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi pochodzić od pracownika. Przyczyną taką nie jest nakaz organu nadrzędnego nad zakładem pracy, nawet jeśli ma on charakter wiążący. Por. orzeczn. SN z 9 grudnia 1953 r. 3 CR 1267/54 — PUG 1/5/34 oraz orzeczn. SN PiZS 3/60/72.

2 Mianem tym określa się w nauce prawa karnego istotę zaniechania. Zaniechaniem jest brak czynu w pewnym spodziewanym kierunku. Przy zaniechaniu nie interesuje nas w zasadzie to, co sprawca robił w chwili, gdy spodziewano się po nim innej akcji, ale tylko to, czego nie zrobił. Por. W. Wolter: Prawo karne, Warszawa 1947 r., s. 94.

Kwestia, czy nazwa „czyn” ma desygnać w postaci działania i zaniechania, jest w nauce prawa karnego sporna. Niektórzy uważają, że nie istnieją wspólne elementy dla działania i zaniechania, które stanowią dwa odrębne pojęcia, inni zaś wychodzą z założenia, że wprawdzie należy zachować różnicę między działaniem a zaniechaniem, jednakże obie te formy czynu mają wspólny element: zdolność do ujemnej oceny społecznej. Stanowisko uznające przydatność podziału czynu, aczkolwiek z odmiennych założeń, podziela także W. Wolter w pracy: O czynie jako działaniu lub zaniechaniu przestępnym, PiP 5—6/56, s. 879—926.

3 Należy oczywiście odróżnić powstanie przyczyny rozwiązania umowy od możliwości skorzystania z tej przyczyny przez podmiot zatrudniający pracownika. Istnienie przyczyny jest niezależne od tego, czy druga strona dowiedziała się o jej powstaniu.

studiów wyższych). Przy analizie więc zawinionej utraty uprawnień do wykonywania zawodu może powstać mylne wyobrażenie, że w tym wypadku przyczyną tą nie jest czyn pracownika, lecz orzeczenie lub decyzja władzy upoważnionej do orzekania o pozbawieniu prawa wykonywania zawodu. Przypuszczenie takie byłoby błędne. Różnica między przyczynami wskazanymi w art. 2 ust. 1 pkt 1—2 a przyczyną wymienioną w pkt 3 tego artykułu sprowadza się tylko do różnicy w czasie, jaka może zachodzić między zdarzeniem faktycznym stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy a powstaniem tej przyczyny w znaczeniu prawnym. We wszystkich jednak wypadkach przyczyną rozwiązania umowy jest czyn pracownika, jakkolwiek skutki prawne tego czynu mogą powstać w różnym czasie.

W grupie nauk prawnych dyscypliną, która czyn człowieka bada z wielu punktów widzenia, m.in. w aspekcie tzw. przedmiotowej strony przestępstwa, jest prawo karne. Podejmowane były nawet próby stworzenia odrębnej nauki o istocie czynu przestępczego. Przez istotę czynu rozumiano przy tym części składowe ustawowego typu przestępstwa, które znajdują się po jego „zewnętrznej”, przedmiotowej stronie. Ponieważ przy budowie istoty czynu ustawodawca posługuje się pojęciami opisowymi, stanowią one jak gdyby elementy organicznej całości, jaką jest czyn przestępczy. Elementy istoty czynu — według twórców tej nauki — nie powinny być utożsamiane z bezprawnością czynu albowiem jedynie charakteryzują bezprawie, wyznaczając jego większy lub mniejszy ciężar.⁴ Gdyby koncepcję tę przetransponować na grunt ustawodawstwa pracy, to np. gdy dekret mówi o „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych”, do istoty czynu należy „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zwrot „ciężkie” odnosi się do zagadnienia winy. Zawarta w art. 2 dekretu lub w innych przepisach prawa typizacja czynów stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę ma za zadanie „opisać” pewne typowo niewłaściwe zachowanie się pracownika. Właściwych wskazówek interpretacyjnych należy szukać we wstępie do dekretu, w którym zawarta jest wypowiedź prawodawcy co do pożądanego przebiegu procesu interpretacyjnego. Skoro celem dekretu jest „zapobieganie (...) wypadkom niezgodnego z założeniami społecznymi Państwa Ludowego zwalniania z pracy bez wypowiedzenia (...)”, to ocena czynu, jakiego dopuścił się pracownik, musi uwzględniać ten cel. Kryteria oceny wynikają zatem z zasad współżycia społecznego.

II. ZBIEG PRZYCZYN WYDALENIA I ZBIEG PRZEPISÓW ART. 2 DEKRETU

Art. 2 ust. 1 dekretu zawiera trzy różne normy prawne, których hipotezy zostały określone w trzech odrębnych punktach. Jakkolwiek pozornie wszystkie one zawierają jedną sankcję w postaci wydalenia z pracy, to jednak sankcja ta w każdym z trzech punktów art. 2 różni się stopniem dolegliwości i swą pejoratywną wymową.

Dla podmiotu zatrudniającego, a tym bardziej dla pracownika, nie jest rzeczą obojętną, czy rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu przestępstwa, czy też naruszenia obowiązków pracowniczych. Z kwalifikacją prawną wiąże się także kwestia uzyskania zgody lub zasięgnięcia tylko opinii kompetentnego organu. Sam dekret nie daje żadnych wskazówek co do tego, jak należy postąpić, gdy pracownik popełnił kilka czynów podpadających pod dwa lub trzy nie wyłączające się wza-

⁴ Twórcą tej nauki był austriacki uczyony Rytel: Lehrbuch des österreichisches Strafrechts, 1933 r. Por. S. Gläser: Nauka o istocie czynu, „Gazet Sądowa Warszawska” nr 6 z 5 maja 1934 r.

Jemnie przepisy art. 2 (zbieg przyczyn) albo gdy jeden czyn w znaczeniu fizycznym stwarza w znaczeniu prawnym kilka przyczyn wydalenia (zbieg przepisów ustawy). Jest to szczególnie częste przy stosowaniu art. 2 ust. 1 pkt 1—2 dekretu, które zawierają podobne hipotezy.

Przy tzw. realnym lub wieloczynowym zbiegu przyczyn (tj. gdy zastosowanie jednego z pkt art. 2 nie wyłącza drugiego), podmiot zatrudniający — rozwiązując umowę — może powołać się na wszystkie przyczyny łącznie albo na jedną z nich. W pierwszym wypadku powinien uzyskać i opinię, i zgodę, w drugim — albo zgodę, albo opinię, w zależności od przyjętej przez siebie przyczyny wydalenia.

Wypadek zbiegu norm art. 2 ust. 1 dekretu zachodzi wówczas, gdy jeden czyn pracownika wypełnia więcej niż jedną hipotezę. W razie zbiegu norm prawnych można przyjąć albo zasadę wzajemnej konsumpcji jednej normy przez drugą, albo konstrukcję tzw. idealnego zbiegu norm art. 2 ust. 1 dekretu. Konsumpcja zachodzi z reguły wtedy, gdy popełnione przez pracownika przestępstwo stanowi zarazem naruszenie obowiązków pracowniczych lub odwrotnie. Kwestia ta wiąże się z pojmowaniem przestępstwa jako przyczyny wydalenia z pracy. Doświadczenie życiowe uczy, że zazwyczaj przestępstwo jako przyczyna wydalenia z pracy stanowi tylko kwalifikowaną postać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu wyraża zastrzoną tylko (podlegającą ocenie na gruncie prawa karnego i prawa pracy) sankcję naruszenia obowiązków pracowniczych. Oczywiście równie częste są wypadki, gdy naruszenie obowiązków stanowi zarazem przestępstwo.

W razie zbiegu przepisów pkt 1 i 2 ust. 1 art. 2 dekretu możliwa jest do przyjęcia alternatywa: a) albo zastosowanie normy szczególnej przed ogólną w myśl zasady *lex specialis derogat lege generali*, albo b) zastosowanie normy przewidującej sankcję ostrzejszą (bardziej dotkliwą) dla pracownika. W obu wypadkach oznaczałoby to zastosowanie pkt 1 art. 2 przed pkt 2 tego przepisu.

III. BEZPRAWNOŚĆ CZYNU ORAZ OKOLICZNOŚCI WYŁĄCZAJĄCE BEZPRAWNOŚĆ

Okolicznością należącą do istoty czynu pracownika (jako przyczyny wydalenia z pracy) jest jego bezprawność. Poglądy na istotę bezprawności są różne.⁵ Zdaniem niektórych autorów określenie źródła bezprawności jako zachowania się wykraczającego przeciwko obowiązującemu porządkowi prawnemu jest wspólne wszystkim postaciom bezprawności w różnych dziedzinach prawa, jakkolwiek rola bezprawności i poszczególne elementy treści tego pojęcia mogą być różne, zależnie od dziedziny prawa.

Pogląd ten wynika z założenia, że prawo i bezprawność muszą mieć wspólną treść dla całego systemu prawa. Mogą one natomiast zmieniać swój zakres i następstwa. Postacie bezprawności konkretyzują sposób, w jaki przejawia się ona w różnych dziedzinach prawa.

W stosunkach cywilnoprawnych różnica między tzw. bezprawnością deliktową a bezprawnością kontraktową jest różnicą stopnia. W pierwszym wypadku czyn bezprawny stanowi bezpośrednio naruszenie obowiązującego porządku prawnego, w drugim — pośrednie, przez naruszenie reguł wynikających dla uczestnika stosunku obligacyjnego z zawartej umowy.

Różne jest także określenie przedmiotu (obiektu) bezprawia.⁶ Zdaniem niektó-

⁵ M. Sośniak: *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959 r., s. 89.

rych przedmiotem bezprawności są prawa podmiotowe innego podmiotu, inni znów przedmiot bezprawia upatrują w naruszeniu interesów drugiej osoby. Sądzę, że trafny jest pogląd, który przedmiot bezprawia widzi w naruszeniu dobra innej jednostki.

Problem bezprawności wiąże się z kwestią definicji winy. Według niektórych poglądów o winie mówi się wówczas, gdy podmiotowi prawa cywilnego można postawić zarzut obiektywnej niewłaściwości, (bezprawność) zachowania się, przy czym w sferze czynów niedozwolonych niewłaściwość ta oznacza sprzeczność z prawem przedmiotowym, a w sferze odpowiedzialności kontraktowej — sprzeczność z istotą obowiązków wynikających z treści zobowiązania.⁷ Zachowanie się tego, komu chcemy przypisać winę, musi być podmiotowo wadliwe, tzn. podjęte w złym zamiarze lub będące wynikiem niedbalstwa.

W ostatnim okresie wspomniana koncepcja „podwójnego oblicza winy” spotkała się z zasadniczą krytyką.⁸ Krytyka ta zmierza do wykazania, że tzw. przedmiotowa strona winy, tj. bezprawność, nie może być traktowana jako jeden ze składników pojęcia winy, gdyż stanowi samodzielną przesłankę odpowiedzialności cywilnej.

Stosunek winy do bezprawności określa się w doktrynie w dwojaki sposób: jeden z nich wysuwa bezprawność jako samoistną przesłankę odpowiedzialności, a drugi, wzorowany na doktrynie francuskiej, pomija wśród przesłanek odpowiedzialności warunek bezprawności bądź traktuje ją jako jeden z elementów nadrzędnego pojęcia winy.

Krytyka „dualizmu” winy rozpoczyna się zazwyczaj od przypomnienia stosunku winy do bezprawności.⁹ Wina i bezprawność nie mogą być identyfikowane. W doktrynie prawa karnego¹⁰ sprawa ta przedstawiona jest stosunkowo wyraźnie: bezprawność czynu ma być przedmiotowo niezależny od winy, czyn nie zawiniony może być bezprawny. Nazywając czyn bezprawiem — osądzamy sam czyn, mówiąc o winie — osądzamy sprawcę.

Bezprawność stanowi w stosunku do winy pojęcie szersze. Bezprawność stanowi „przesłankę”, „warunek” winy i nawzajem: wina stanowi „produkt” bezprawności. Aby uznać zachowanie się za zawinione, trzeba je najpierw zakwalifikować jako bezprawne. Bez bezprawności trudno jest mówić o winie.¹¹

Szersze omawianie długotrwałego sporu o treść i istotę winy przekraczałoby cel i zakres niniejszej pracy. Ograniczamy się tylko do rejestrowania zmian w poglądach na istotę winy.

Bezprawność czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zachodzi wówczas, gdy działanie lub zaniechanie pracownika narusza zakaz pewnego działania albo stanowi niewykonanie nakazu określonego zachowania się.

Oczywiście w rachubę mogą wchodzić tylko nakazy i zakazy wynikające z treści stosunku pracy. Okoliczność, że nakaz lub zakaz wynika także z przepisów innych dziedzin prawa, np. prawa karnego, dla bezprawności czynu ma znaczenie tylko posiłkowe. Odnosi się ona jednak tylko do dwóch pierwszych przewidzianych w art. 2 dekretu przyczyn rozwiązania umowy, tj. do przestępstwa i naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy trzeciej przyczynie, tj. utracie

⁶ M. Sośniak: op. cit., s. 119.

⁷ W. Czachurski: Zarys prawa zobowiązań, 1962 r., s. 221.

⁸ M. Sośniak: op. cit., s. 71.

⁹ M. Sośniak: op. cit., s. 78.

¹⁰ S. Słowiński: Prawo karne, s. 142.

¹¹ M. Sośniak: Bezprawność zachowania (...), s. 78.

uprawnień do wykonywania zawodu, bezprawność czynu nie zawsze musi oznaczać niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z umowy o pracę, skoro czyn pracownika powodujący utratę uprawnień może być popełniony przed zawarciem umowy, tj. jeszcze przed powstaniem jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. Antytezą bezprawności czynu nie jest sam fakt istnienia uprawnień do określonego działania. Bezprawność czynu zachodzi także wtedy, gdy pracownik nadużywa swych uprawnień w sposób sprzeczny z celem, jakiemu one służą, lub z zasadami współżycia społecznego.

Z uwzględnieniem podanych wyżej zastrzeżeń działanie pracownika w granicach swego prawa lub obowiązku prawnego uchyla bezprawność czynu. Kwestia ta nie powinna w zasadzie budzić zastrzeżeń. Od działania w granicach prawa lub obowiązku prawnego należy jednak odróżnić sytuacje leżące na pograniczu działania zgodnego z prawem i bezprawnego.

Trafny jest pogląd, że wyłączenie bezprawności czynu (karnej lub innego typu) może czerpać swą podstawę nie tylko z przepisów prawa, lecz również z przesłanek pozaustawowych oraz jeśli chodzi o stosunki pracy — także pozaumownych. Należałoby zatem rozważyć takie okoliczności wyłączające bezprawność czynu, jak: a) prawo pracownika do samopomocy, b) prawo karania przysługujące pracownikowi zajmującemu stanowisko nauczyciela lub wychowawcy, c) uprawnienia pracownika wykształcone w drodze zwyczaj¹², d) ryzyko eksperymentów ekonomiczno-technicznych oraz e) działanie w wykonaniu polecenia służbowego.

Wszelka samopomoc jest dozwolona w granicach przewidzianych przez prawo. Prawo pracy nie zawiera norm upoważniających pracownika do zaspokojenia swych praw siłą bez zwracania się do sądu, komisji rozjemczej lub innego organu. Jest to uzasadnione wymaganiami dyscypliny pracy jako koniecznego warunku każdej pracy skoooperowanej. Nieliczne wypadki dopuszczalności samopomocy w prawie cywilnym wynikają z odmiennych założeń ekonomiczno-społecznych.

Z tych względów samopomoc pracownika przy realizacji swego prawa z reguły nadaje czynowi charakter bezprawny. W orzecznictwie wypadki samopomocy rozpatrywane były na tle samowolnego rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego. Traktując czyn taki jako bezprawny. Sąd Najwyższy¹³ słusznie zwraca uwagę na pobudki, jakie skłoniły pracownika do zastosowania samopomocy. Analiza tych pobudek może bowiem prowadzić do wniosku, że w czynie pracownika brak jest jednego z ustawowych elementów przyczyny wydalenia z pracy, np. ciężkiej winy, jeśli chodzi o art. 2 ust. 1 pkt 2.

Prawo karania. Uprawnienia do karcenia nie należy utożsamiać z prawem karania dyscyplinarnego pracowników w uspołecznionych zakładach pracy. W tym ostatnim wypadku przekroczenie ustalonego w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa karania dyscyplinarnego w postaci naruszenia trybu postępowania lub katalogu kar czyni bezprawnym takie postępowanie przełożonego pracy.

Inaczej natomiast przedstawia się kwestia uprawnień do karcenia wychowawców, nauczycieli i innych pracowników zajmujących się pedagogiką lub wychowaniem. Prawo wymierzania kar cielesnych nie jest przewidziane żadnymi przepisami, natomiast często wręcz zabronione. Prawo karania słownego określone jest nieraz przepisami regulującymi przebieg procesu pedagogicznego. Eliminując

¹² Por. A. Gubiński: Wyłączenie bezprawności czynu, Warszawa 1961. Rozważania tego autora mają dla nas bezpośrednio znaczenie m. in. z tego względu, że np. wyłączenie karnej bezprawności czynu eliminuje jedną z ustawowych przyczyn rozwiązania umowy.

¹³ Orzec. SN z dn. 9.X.1952 r. C 1535/52.

w ogóle możliwość karania cielesnego, należałoby w stosunku do karcenia słownego przyjąć — jeżeli przepisy lub postanowienia umowy o pracę nie zawierają odmiennych wskazówek — że karcenie takie nie ma cech bezprawności, jeżeli odpowiada następującym warunkom:

- a) nie ma charakteru znęcania się lub dręczenia wychowanka,
- b) jest stosowane jako kara za niewłaściwe zachowanie się,
- c) karzący działa w celu wychowawczym.¹⁴

Natomiast nie wydaje się rzeczą możliwą jednolite określenie czynów polegających na przyjmowaniu przez pracowników od osób trzecich napiwków, podarków lub innej drobnej korzyści majątkowej. Artykuł 18 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych stanowi, że pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy przyjmować żadnego wynagrodzenia od osób trzecich z tytułu pełnionych przez niego obowiązków. Zdaniem niektórych autorów zakaz ten odnosi się analogicznie do robotników, aczkolwiek rozporządzenie o umowie robotników zakazu takiego bezpośredniego nie zawiera.¹⁵ Rozumując *a contrario*, wyraźna lub dorozumiana zgoda pracodawcy na przyjmowanie takiego wynagrodzenia uchyla bezprawność czynu. Wydaje się jednak, że problem ten nie może być oceniany wyłącznie na podstawie przesłanek formalnych. Z istoty stosunku pracy wynika, że ekwiwalent za świadczoną pracę pracownik otrzymuje od podmiotu, na rzecz którego praca była wykonywana. Nie rozwiązuje to jednak całkowicie problemu uzyskiwania przez pracownika dodatkowych korzyści od osób trzecich. Kwestia ta musi być rozpatrywana na tle panujących w społeczeństwie zwyczajów, będących odbiciem stosunków ekonomiczno-społecznych. Pobieranie innych — obok wynagrodzenia za pracę — korzyści nie pochodzących ze środków pracodawcy ma wielowiekową tradycję. Były nawet próby przedstawiania napiwków jako uprawnień podmiotowych pracownika, wykształconych w drodze zwyczajów, oraz określenia ich wysokości.¹⁶

W ustroju kapitalistycznym pracodawca często zainteresowany jest w przeliczeniu całości lub części kosztów wynagrodzenia pracownika na klientów swej firmy lub przedsiębiorstwa. Dla pewnych grup pracowników wysokość zarobku ustalana jest z założeniem, że część dochodów z pracy będzie pochodziła z napiwków, datków lub innego wynagrodzenia uzyskanego bezpośrednio od osób trzecich. Dotyczy to głównie osób zatrudnionych w przemyśle hotelarskim, gastronomicznym, w usługach itd. Swoboda w kształtowaniu form i wysokości wynagrodzenia za pracę sprzyja tego rodzaju praktyce.

W ustroju socjalistycznym zmiana stosunków społeczno-ekonomicznych wymaga zasadniczo odmiennego spojrzenia na omawianą kwestię. W stosunkach pracy występujących w obrębie gospodarki uspołecznionej należy z zasady wyłączyć możliwość uzyskiwania przez pracownika dochodów z pracy nie przewidzianych umową

¹⁴ Podzielał w tym zakresie wywody A. Gubińskiego (jw., s. 67).

¹⁵ Zdaniem Fenichela (Zarys (...), s. 99) niektóre kategorie pracowników mogą pobierać napiwki (kelnerzy, fryzjerzy), nie przekraczając przez to swych obowiązków i nie narażając się na przedwczesne rozwiązanie umowy. A. Raczynski (Polskie prawo pracy, s. 121) przyjmowanie nielegalnych korzyści określa mianem przekupstwa biernego. Zdaniem Raczynskiego czyn taki narusza obowiązek wierności wobec pracodawcy (s. 117). Podkreśla on, że zakaz przyjmowania omawianych korzyści wynika także z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 2.VIII.1926 r. (Dz. U. Nr 91, poz. 559).

¹⁶ Por. J. J. Tarnopolski: Prawo ustawowe, umowne i zwyczajowe w zastosowaniu do spraw dozorców domowych i służby domowej. Warszawa 1935 r. Jak podaje Tarnopolski (s. 28), Warszawska Rada Miejska podjęła w 1920 r. uchwałę, że dozorca domu za otwarcie bramy do godz. 21 przysługuje napiwek w wysokości ceny biletu tramwajowego, a po godz. 24 — w wysokości podwójnej.

lub przepisami prawa. Trzeba jednak liczyć się ze zwyczajami lub nawykami, ukształtowanymi w drodze wielowiekowej praktyki. Jakkolwiek przyjmowanie nielegalnych korzyści może być poczytane za naruszenie obowiązków pracowniczych, to jednak czyn taki zawiera cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli zostały spełnione następujące przesłanki występujące niezależnie od siebie lub łącznie:

Przed wszystkim więc czyn taki będzie stanowił naruszenie podstawowych obowiązków, jeżeli pracownik zajmuje takie stanowisko, na którym obowiązuje zakaz ich przyjmowania. Ta sytuacja jest regułą niemal bezwzględną i stopniowo obejmuje coraz szersze kręgi pracowników.

Jeżeli zakaz taki nie został wyraźnie sformułowany, to przyjęcie korzyści od osoby trzeciej ma cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy pracownik uzależniał w sposób wyraźny lub dorozumiany staranność, sumienność lub terminowość wykonywanej pracy od uzyskania dodatkowej korzyści albo — w razie nieuzyskania takiej korzyści — gdy wykonał pracę niestarannie albo nieterminowo.

Przesłanki te mają charakter tylko orientacyjny. Pełniejsza ocena czynu musi być dokonana na podstawie okoliczności podmiotowych (pobudki działania, osobowość pracownika itd.), aczkolwiek wyraźne rozgraniczenie nieprzekraczalnej — pod rygorem wydalenia z pracy — granicy obowiązków pracowniczych od sfery uprawnień i zwyczajów ocenianych raczej na gruncie zasad współżycia społecznego nie jest rzeczą łatwą.

Granica między dopuszczalnym ryzykiem działalności gospodarczej a bezprawnością jest płynna. W zakresie ryzyka nowatorstwa należy wyodrębnić dwie sytuacje faktyczne.

Dla niektórych pracowników poszukiwanie nowych rozwiązań technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych należy do kompleksu obowiązków wynikających z treści stosunku pracy. Są to pracownicy instytutów naukowo-badawczych, biur konstrukcyjnych, laboratoriów naukowych itd. Możliwość powstania szkód przy projektowaniu nowych urządzeń i maszyn lub w ogóle niepowodzeń w pracy naukowo-badawczej jest tutaj z góry założona i mieści się w granicach typowego dla tego rodzaju działalności ryzyka. W takich sytuacjach bezprawność działania pracownika może zachodzić tylko o tyle, o ile skutek jego niedbalstwa lub lekkomyślności naruszone zostały reguły postępowania ustalone przepisami lub wymaganiami technologii.

Odmienne natomiast przedstawia się ryzyko nowatorstwa w tych wypadkach, kiedy prawo eksperymentowania nie wynika bezpośrednio z istoty pełnionych obowiązków, lecz z ogólnego dążenia do osiągnięcia lepszych efektów ekonomicznych czy technicznych. Różnica polega przede wszystkim na tym, że w pierwszej grupie ryzyko niepowodzenia jest ryzykiem typowym dla określonej działalności, stale towarzyszącym procesowi pracy, w drugim zaś stanowi okoliczność nadzwyczajną, przejściową, związaną tylko z określonym eksperymentem. W ostatnim wypadku prawo do nowatorstwa wynika w sposób dorozumiany z funkcji zarządzania sprawami zakładu pracy, jest częścią ogólnego obowiązku osiągania coraz to lepszych efektów ekonomicznych, rozwijania postępu technicznego itd. W tej grupie ryzyko nowatorstwa obciąża z reguły pracowników zajmujących stanowiska kierownicze lub samodzielne (dyrektorów, kierowników działów, wydziałów oddziałów, głównych technologów, projektantów itd.).

Prawo ze zrozumiałych względów nie jest w stanie dokładnie określić granic dopuszczalnego ryzyka. Zakazuje ono ryzyka tylko o tyle, o ile działalność brzemienne w ryzyko godziłaby bezpośrednio w chroniony prawem interes innej jed-

nostki i w nienaruszalność zakładu pracy itd. Z tymi zastrzeżeniami ryzyko działalności gospodarczej i technicznej powinno być ocenione według kryteriów podmiotowych, tj. według staranności i sumienności pracownika dokonującego eksperymentu przy uwzględnieniu okoliczności, czy w pełni wykorzystał on swe uzdolnienia i siły w dążeniu do wykonania zadania. Kryterium decydującym o bezprawności ryzyka produkcyjnego nie może być ani przekroczenie przepisów służbowych obowiązujących pracownika (np. w zakresie gospodarowania środkami pieniężnymi), ani tym bardziej negatywny końcowy rezultat eksperymentu, gdyż godziłoby to bezpośrednio w samo prawo do nowatorstwa.¹⁷

Zjawiskiem graniczącym z ryzykiem nowatorstwa jest odpowiedzialność lekarza za tzw. błąd w sztuce lekarskiej. Błąd w sztuce lekarskiej rozważany będzie w aspekcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy lekarza.¹⁸ Problem ten odnosi się także do pracowników wykonujących zawód felczera, położnej, pielęgniarki itd.

Od odpowiedzialności lekarza w powyższym rozumieniu trzeba odróżnić odpowiedzialność zawodową fachowych pracowników służby zdrowia za naruszenie zasad etyki, godności lub sumienności zawodowej.¹⁹ Pociągnięcie do odpowiedzialności zawodowej może nastąpić zamiast sankcji przewidzianych w art. 2 ust. 1 dekretu z 18.I.1956 r. Jeżeli jednak w stosunku do obwinionego orzeczono karę pozbawienia prawa wykonywania praktyki (zawodu) w określonym miejscu lub okręgu przez czas określony, to stosunek pracy pracownika służby zdrowia podlega rozwiązaniu z mocy prawa.²⁰ Po wejściu w życie dekretu z 18.I.1956 r. orzeczenie takiej kary może nastąpić tylko w razie powstania przyczyn przewidzianych w art. 2 ust. 1 dekretu.

Kwestia zawinionego błędu w sztuce lekarskiej może wystąpić zatem zarówno w postępowaniu przed komisjami kontroli zawodowej, jak i przy odpowiedzialności pracownika według przepisów art. 2 ust. 1 dekretu z 18.I.1956 r. Błąd w sztuce lekarskiej nadaje zabiegowi leczniczemu znamię bezprawności. Bezprawność ta zachodzi także, gdy zabieg operacyjny dokonany został bez zgody chorego, a jeśli

¹⁷ A. Gubiński w cyt. wyżej pracy podaje trzy warunki legalności czynności nowatorskiej: 1) możliwość nastąpienia szkody musi być bardzo niewielka, 2) czynność nie może naruszać wyraźnego zakazu i 3) czynność musi być podjęta w celu uzyskania nowej wartości społecznej. Do analogicznych wniosków doszedł także M. S. Grinberg (Stan usprawiedliwionego ryzyka w procesie produkcji i jego karno-prawne znaczenie, NP 5-6/54/23 uznając, że działalność połączona z ryzykiem zgodna jest z prawem, gdy powstanie szkody jest tylko prawdopodobne, a korzyść społeczna uzyskana dzięki nowatorstwu współmierna do możliwości powstania szkody.

Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawy karne wynikłe na tle gospodarczo korzystnego przekroczenia obowiązków, w kilku orzeczeniach (np. z 22 sierpnia 1950 r. K 430/50 — PiP 12/51, s. 200 oraz z 21.IX.1961 r. IV K 882/59) uznał, że czyn taki mieści się w granicach uprawnień tzw. dobrego gospodarza jedynie o tyle, o ile nie stoi w kolizji z bezwzględnie obowiązującymi normami prawa karnego.

Problematyki odpowiedzialności karnej za czyn popełniony w granicach ryzyka nowatorstwa dotyczy także artykuły: Gubiński i Sawicki: Prawo do ryzyka, „Życie Warszawy” nr 30 z 4-5.II.1962 r. oraz nr 136 z 9.VI.1962 r. i nr 151 z 27.VI.1962 r.; T. Cyprian: Technika a prawo, „Życie Warszawy” nr 151 z 29.VI.1962 r. Por. nadto recenzje tego autora (PiP nr 3/62) o pracy A. Gubińskiego.

¹⁸ Kwestia cywilnej odpowiedzialności lekarza, obejmującej według tradycyjnych poglądów także możliwość rozwiązania stosunku prawnego istniejącego między lekarzem a pacjentem, rozważana była wielokrotnie w literaturze prawniczej. Ma to miejsce w ramach tzw. wolnej praktyki lekarskiej wykonywanej w stosunku do osób zgłaszających się do lekarza w miejscu jego zamieszkania. Kwestia ta nie wchodzi w zakres naszych rozważań. Por. P. A. Siano wicz: Cywilna odpowiedzialność lekarza, Kraków 1949 r., s. 165 i nast.

¹⁹ Artykuł 8 ust. 3 pkt 1 ustawy z 18 marca 1950 r. o odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia (Dz. U. Nr 36, poz. 332).

²⁰ Art. 5 ust. 2 ustawy z 18 marca 1950 r.

chodzi o małoletniego lub osobę dotkniętą chorobą psychiczną — bez zgody ustawowego przedstawiciela albo faktycznego opiekuna.²¹ Obie te przesłanki nie muszą występować łącznie.²² Błąd w sztuce lekarskiej wyznaczają — zdaniem niektórych autorów²³ — zarówno przesłanki przedmiotowe (rodzaj choroby, stopień jej rozwoju, stan wiedzy medycznej, warunki towarzyszące zabiegowi leczniczemu itd.) oraz podmiotowe (staranność i sumiennosc lekarza, zachowanie określonych reguł postępowania itd.). Inni natomiast sądzą, że błąd w sztuce lekarskiej jest kategorią obiektywną niezależną od osoby, która zabiegu dokonuje, oraz od okoliczności, wśród których dokonano zabiegu.²⁴ W szczególności krytykowany jest miernik tzw. przeciętnego lekarza jako kryterium oceny błędu lekarskiego. Szerze omawianie tej kwestii przekroczyłoby jednak zakres i cel naszego opracowania.

Z punktu widzenia prawa pracy bezprawność zabiegu leczniczego jako konieczna przesłanka przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zachodzi wtedy, gdy zabieg leczniczy dokonany został z przekroczeniem określonej przepisami kompetencji lub gdy stanowił błąd sztuki lekarskiej.

Bezprawny czyn popełniony w wykonaniu polecenia służbowego. Wchodzi tu w rachubę trzy możliwości: 1) jedna — oparta na założeniu, że bezprawność zachodzi tylko w działaniu osoby, która wydała polecenie, 2) druga, która prowadzi do wniosku, że bezprawność zachodzi zarówno w czynie zwierzchnika wydającego polecenie, jak i w czynie wykonawcy oraz 3) trzecia — że bezprawne jest tylko działanie wykonawcy.

Trzecią możliwość należałoby odrzucić, nawet gdyby ustawodawstwo pracy upoważniało pracownika do badania legalności wydawanych mu poleceń czy instrukcji. Niemoralność tej koncepcji nie wymaga uzasadnienia. Pozostają więc do rozważenia dwie pozostałe.

Umowa o pracę wkłada na pracownika obowiązek podporządkowania się poleceniom i instrukcjom zwierzchnika pracy. W granicach obowiązków wynikających z umowy, rodzaju wykonywanej pracy, zwyczaju oraz słusznego interesu podmiotu zatrudniającego — pracownik powinien się stosować do poleceń wydawanych w czasie wykonywania pracy, jeżeli nie sprzeciwiają się one umowie, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (art. 448 § 2 k.z.). Przepię ten wyznacza pośrednio granice uprawnień dyrektywnych pracodawcy lub osób działających w jego imieniu. Zasada podporządkowania pracownika poleceniom i instrukcjom stanowi konieczny warunek każdej pracy skooperowanej. Zachodzą jednak od niej pewne wyjątki. W niektórych sytuacjach pracownik ma wynikający z przepisów prawa obowiązek niewykonania bezprawnego polecenia²⁵, w innych

²¹ Art. 17 ust. 1 ustawy z 20 października 1950 r. o zawodzie lekarza (Dz. U. Nr 50, poz. 458). Warunek wyrażenia zgody odnosi się tylko do zabiegów operacyjnych.

²² Problem wpływu zgody pacjenta na legalność zabiegu leczniczego jest w literaturze sporny. T. Cyprian (Karna i cywilna odpowiedzialność lekarza, Kraków 1949 r., s. 23) zgodę pacjenta obok braku winy lekarza i obiektywnej oceny zabiegu leczniczego traktuje jako konieczną przesłankę prawności tego zabiegu. Autor ten oparł się jednak na stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie ustawy z 20 października 1950 r. o zawodzie lekarza. Sądzić należy *de lege lata*, że zgoda chorego stanowi warunek zgodnego z prawem zabiegu leczniczego tylko wtedy, gdy warunek taki wynika z przepisów prawa. Por. także J. Sawicki: Przymus poddania się leczeniu, PiP 4/63/630—642.

²³ Por. W. Grzywo-Dąbrowski: Odpowiedzialność karna lekarza w związku z wykonywaniem pracy zawodowej, Warszawa 1958 r., s. 12.

²⁴ J. Sawicki: Odpowiedzialność karna lekarza za błąd sztuki lekarskiej, Warszawa 1958 r., s. 105. Por. także B. Pogoda: Odpowiedzialność za brak staranności w zawodzie, „Głos Sądownictwa”, 1934 r., s. 291—294.

²⁵ Obowiązek taki wynika m. in. z § 24 uchwały nr 127 Rady Ministrów z 12.V.1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (M. P. Nr 58, poz. 278).

zaś — prawo takiej odmowy. Obowiązek niewykonania bezprawnego polecenia zachodzi, gdy polecenie zawiera nakaz popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary, prawo zaś uchylenia się od wykonania polecenia powstaje wówczas, gdy polecenie wydane zostało z naruszeniem uprawnień dyrektywnych lub kompetencji służbowej. Przykładem naruszenia uprawnień dyrektywnych w tym drugim znaczeniu może być np. wydanie radcy prawnemu polecenia co do treści żądanej od niego opinii prawnej.²⁶

Różnica między obowiązkiem a prawem niewykonania polecenia przełożonego pracy uwidacznia się m. in. w zakresie skutków wykonania tego polecenia. Wykonanie bezprawnego polecenia, pomimo spoczywającego na pracowniku obowiązku odmowy, z reguły nadaje czynnościom pracownika charakter bezprawny. Nie może on powoływać się na to, że działał na polecenie, natomiast wykonanie polecenia nie obwarowanego taką sankcją może, lecz nie musi oznaczać bezprawności czynu. W tym ostatnim wypadku działanie na wyraźne, aczkolwiek bezprawne polecenie przełożonego może w pewnych okolicznościach przesądzać o wyłączeniu bezprawności czynu. Decydują o tym warunki, w jakich bezprawne polecenie zostało wydane i wykonane, oraz jego treść. Bezprawność działania na polecenie nie zachodzi, gdy pracownik nie uświadamiał sobie, iż postępowanie jego sprzeczne jest z obowiązkami wynikającymi z umowy. To samo odnosi się do wypadku, gdy wykonanie polecenia sprzecznego z prawem podyktowane było zamiarem podniesienia gospodarności zakładu pracy lub udoskonalenia produkcji.²⁷

Wypadki kolizji między nakazem wynikającym z przepisów, instrukcji, wytycznych itd. a dobrem zakładu pracy, na gruncie odpowiedzialności karnej, Sąd Najwyższy próbował rozstrzygać na podstawie art. 22 k.k. dotyczące działania w stanie wyższej konieczności²⁸, wychodząc z założenia, że w razie kolizji interesów w działalności gospodarczej należy dobro mniejsze poświęcić dla dobra większego.

Mimo że w praktyce, w przeważającej liczbie wypadków, działanie na wyraźne polecenie przełożonego — z wyjątkiem przestępnego charakteru polecenia — usuwa znamię bezprawności czynu, kwestii tej nie da się ująć w formę ogólnej zasady, że za wykonanie bezprawnego polecenia odpowiada zawsze nie wykonawca, lecz ten, kto wydał polecenie.²⁹

IV. ZJAWISKOWE POSTACIE CZYNU

Czyn pracownika jako przyczyna wydalenia z pracy może się przejawiać w różnej postaci. Rozważając zjawiskowe postacie czynu, można ustawowe przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy z art. 2 ust. 1 dekretu podzielić na dwie zasadnicze grupy. Do pierwszej trzeba zaliczyć popełnienie przez pracownika

²⁶ Paragraf 5 ust. 1 uchwały nr 533 Rady Ministrów z 13 grudnia 1961 r. (M. P. Nr 96, poz. 406) wyraźnie tego zabrania.

²⁷ Por. przypis 17 i zawarte tam uwagi dotyczące pojęcia „dobrego gospodarza”.

²⁸ Orzec. SN z 16 stycznia 1950 r. K 157/49 — PiP 5—6/50.

²⁹ Zasadę tę w odniesieniu do odpowiedzialności karnej sformułował H. Popławski (Odpowiedzialność karna podwładnego za czyn bezprawny popełniony w wykonaniu polecenia służbowego, PUG 2/63/43). Problem bezprawnego polecenia lub rozkazu omawia także S. G l a s e r: *Wiązujący bezprawny rozkaz*, „Palestra” nr 5 z 1933 r., s. 278 oraz nr 6—7 z 1933 r., s. 408. Autor ten dochodzi do wniosku, że charakter prawny czynu popełnionego w wykonaniu bezprawnego rozkazu powinien być oceniony według zasady stosunkowania dóbr oraz przeważającego interesu. Według koncepcji Glasera czyn podwładnego może uchodzić za prawny, gdy interes posłuszeństwa przedstawiał dla prawa większą wartość niż interes naruszonego. Zasada ta stanowi, zdaniem Glasera, kryterium dla oceny mocy wiążącej bezprawnego nakazu.

przestępstwa oraz ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W obrębie tej grupy czyn pracownika może przybrać postać pomocnictwa i podżegania. Do drugiej grupy należy z winioną utratą uprawnień do wykonywania określonego zawodu. Tutaj czyn pracownika musi być działaniem wynikowym (brzemieniem w skutek) w postaci utraty prawa wykonywania zawodu. Praktycznie rzecz biorąc, rozwiązanie umowy o pracę na tej podstawie następuje z reguły jako następstwo czynu już dokonanego.

Blizszego omówienia wymaga: pomocnictwo, podżeganie i usiłowanie, jako zjawiskowe postacie czynu stanowiącego przyczynę wydalenia z pracy.

Wprowadzenie konstrukcji pomocnictwa i podżegania do interesującej nas problematyki uzasadnione jest potrzebą podkreślenia, że krąg czynów szkodliwych dla interesu podmiotu zatrudniającego nie może być ograniczony tylko do działań bezpośrednio skierowanych na urzeczywistnienie jakiegoś działania lub zamiechania. Podżegacz lub pomocnik albo bezpośrednio chce wywołać czyn innego pracownika naruszający interes pracodawcy albo możliwość popełnienia takiego czynu przewiduje i na to się godzi, jednakże w odróżnieniu od głównego sprawcy wybiera inną formę działania. Sprawca *sensu stricto* dąży do urzeczywistnienia naruszenia swych obowiązków własnym bezpośrednim działaniem, natomiast między czynnościami pomocnika i podżegacza a końcowym skutkiem całego zdarzenia zachodzi tylko związek pośredni.³⁰ Nie oznacza to jednak, że między czynem pomocnika lub podżegacza a czynem sprawcy głównego zachodzi ścisła zależność w tym znaczeniu, że możliwość zastosowania w stosunku do pomocnika i podżegacza środków z art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu będzie zachodziła tylko wtedy, gdy sprawca *sensu stricto* dokonał już swego czynu. Podżegacz i pomocnik odpowiadają w granicach swego zamiaru (por. art. 28 k.k.) niezależnie od zachowania się głównego sprawcy. Postępowanie podżegacza i pomocnika stanowi naruszenie ich własnych obowiązków wobec tego samego podmiotu zatrudniającego. Okoliczność ta stanowi podstawowy warunek uznania pomocnictwa i podżegania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z tego względu pomocnikiem lub podżegaczem w powyższym rozumieniu może być tylko pracownik tego samego zakładu pracy co sprawca główny.

Pomocnictwo może być czynne lub bierne. Pomocnikiem jest także ten, kto nie mając bezpośredniego — wynikającego z istoty zajmowanego stanowiska — obowiązku reagowania na czyn innego pracownika, zachowuje się biernie nawet bez porozumienia ze sprawcą głównym. Pojęcie pomocnictwa według art. 2 ust. 1 dekretu jest szersze od pomocnictwa w rozumieniu prawa karnego.³¹ Czyn pracownika, który zachowuje się biernie wobec faktu kradzieży dokonanej przez innego pracownika, jest bezprawny, albowiem do podstawowych obowiązków pracowniczych należy także obowiązek ochrony mienia zakładu pracy przed bezprawnymi zamachami.³² Obowiązek przeszkodzenia szkodliwym działaniom innego pra-

³⁰ Por. orzeczn. SN z 20 marca 1934 r. 2 K 154/34 — ZO 201/34.

³¹ Por. S. Sliwiński: Prawo karne, s. 361.

³² Charakterystyczne jest, że zatajenie lub niezawiadomienie o przestępstwie innego pracownika, nawet bezpośredniego przełożonego, traktowane było przez Sąd Najwyższy w okresie międzywojennym za naruszenie wymagań uczciwości i lojalności wobec pracodawcy (Por. ZO z 1936 r., poz. 325).

W powojennym orzecznictwie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 1 grudnia 1965 r. III PO 40/65 (OSNCP nr 6 z 1966 r.) wyraził pogląd, że pracownik, który nie zgłasza przełożonemu o dostrzeżonych przez siebie faktach pobrania pieniędzy z kasy przez współtowarzysza pracy, dopuszcza się — w braku okoliczności usprawiedliwiających takie zaniechanie — ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

cownika nie rozciąga się natomiast na takie działanie, które stanowi tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyjęcie możliwości odwrotnej prowadziłoby do chaosu w dyscyplinie pracy. Można tu mówić co najwyżej o obowiązku zawiadomienia o takim czynie bezpośredniego przełożonego.

Do istoty czynu pracownika jako przyczyny wydalenia nie należy skutek w postaci szkody lub utraconej korzyści. Stwierdzenia tego nie należy jednak pojmować dosłownie. Ściśle rzecz biorąc, każde przestępstwo lub naruszenie obowiązków pracowniczych wywołuje jakiś skutek. Dekret z 18.I.1956 r. nie wymaga tylko, by do powstania przyczyny rozwiązania umowy konieczne było stwierdzenie pieniężnie wyliczalnej szkody. Szkada lub utracona korzyść może, lecz nie musi należeć do istoty naruszenia obowiązków pracowniczych. Na tym tle warto się zastanowić, czy przyczyną rozwiązania umowy może być także usiłowanie popełnienia czynu stanowiącego naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dekret w art. 2 ust. 1 pkt 2 wymaga, by naruszenie obowiązków pracowniczych już nastąpiło. Wniosek taki wynika przynajmniej z gramatycznej wykładni tej normy. Nie jest ona jednak argumentem decydującym. W nowożytnym ustawodawstwie karnym przesłanką, która zadecydowała o przestępności usiłowania, było przeświadczenie, że bezpośrednio przystąpienie do urzeczywistnienia przestępstwa jest również społecznie niebezpieczne jak jego popełnienie. Stopień tego niebezpieczeństwa przy wykroczeniach jest mniejszy, dlatego też według obowiązującego prawa o wykroczeniach usiłowanie nie jest karalne. Właśnie szkodliwość społeczna usiłowania mogłaby przemawiać za tym, żeby za przyczynę rozwiązania umowy uznać również taki czyn pracownika, który polega na umyślnym podjęciu działania skierowanego bezpośrednio ku urzeczywistnieniu złego zamiaru, jakkolwiek bez osiągnięcia zamierzonego skutku. Postępowanie takie podrywa zaufanie do pracownika w stopniu nie mniejszym niż czyn, który polega na bezpośrednim naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Z drugiej jednak strony trudność przetransportowania instytucji usiłowania na grunt dekretu z 18.I.1956 r. wynika przede wszystkim stąd, że prawo karne karze nie za usiłowanie w ogóle, lecz za usiłowanie popełnienia konkretnych czynów wyczerpująco określonych w ustawie karnej. Katalog czynów stanowiących ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nie może być w analogiczny sposób ustalony, co uniemożliwia w wielu wypadkach rozgraniczenie usiłowania od już dokonanego naruszenia obowiązków pracowniczych. Usiłowanie może odnosić się tylko do czynów podjętych w złym zamiarze; niemożliwe jest usiłowanie czynu popełnionego wskutek niedbalstwa lub lekkomyślności. Czyn popełniony w złym zamiarze stanowi zazwyczaj przestępstwo, co z kolei stwarza podstawę rozwiązania umowy o pracę z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Wydaje się zatem, że usiłowanie może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę tylko wtedy, gdy stanowi przestępstwo.

V. CZAS I MIEJSCE POPEŁNIENIA CZYNU

Dekret z 18.I.1956 r. nie daje żadnych wskazówek w kwestii czasu popełnienia czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy, wiążąc określone skutki prawne tylko z datą ujawnienia tej przyczyny.

Jakkolwiek na nie ujawnioną przyczynę rozwiązania umowy wpływ czasu nie wywiera żadnego wpływu, to jednak czas popełnienia czynu ma doniosłe znaczenie praktyczne. Czyn pracownika nie może być przyczyną rozwiązania umowy, jeżeli w dacie jego popełnienia nie był uznany przez ówczesne ustawodawstwo

karne za przestępstwo — bez względu na to, jakie prawo obowiązuje w dacie ujawnienia czynu. Także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy oceniać według stanu prawnego istniejącego w dacie popełnienia czynu. W odniesieniu do przestępstwa i naruszenia obowiązków pracowniczych, czyn stanowiący przyczynę rozwiązania umowy o pracę można popełnić tylko w czasie trwania stosunku pracy z podmiotem, którego interesy zostały tym czynem naruszone. Teza ta jest nieraz kwestionowana, gdy przyczyną rozwiązania umowy jest przestępstwo. Zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu wskazówka, że przestępstwo musi wywołać stan uniemożliwiający dalsze zatrudnienie pracownika, stwarza pozory, że przyczyną rozwiązania umowy może być także przestępstwo popełnione na szkodę innego pracodawcy, jeżeli spowodowało utratę zaufania koniecznego do istnienia aktualnego stosunku pracy. Nie jest to pogląd trafny. Bliższe omówienie tej kwestii przekracza jednak cel i rozmiary niniejszego opracowania.

Czas popełnienia czynu może być rozpatrywany jeszcze z innego punktu widzenia. Dekret nie zawiera *expressis verbis* warunku, żeby czyn pracownika określony w art. 2 ust. 1 nastąpił „podczas” wykonywania obowiązków pracowniczych lub „w związku z ich wykonywaniem”. Nie jest to tylko przeoczenie. Warunek „podczas” zbyt wąsko by ograniczył zakres działania art. 2 dekretu. Reguły postępowania wynikające dla pracownika z umowy o pracę mogą mieć szerszy lub węższy zakres. O zakresie tym decyduje wola stron zawierających umowę, a w braku wyraźnego porozumienia rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko robocze. Pozostawiając problem granicy między obowiązkami wynikającymi z umowy a obowiązkami wynikającymi z zasad współżycia społecznego do odrębnego omówienia, w tym miejscu ograniczę się tylko do stwierdzenia, że czyn będący przyczyną wydalenia z pracy może być popełniony także poza godzinami pracy oraz poza stałym miejscem pracy, jeżeli stanowił naruszenie prawnego obowiązku pracowniczego. Zwłaszcza stałe miejsce wykonywania pracy nie może być decydującym kryterium dla oceny zachowania się pracownika w świetle przepisów dekretu.

Dla niektórych grup pracowników np. obowiązek poprawnego zachowania się poza siedzibą zakładu pracy lub w czasie wolnym od pracy, będący regułą obowiązującą ogół obywateli, staje się jednym z prawnych obowiązków pracowniczych, którego naruszenie stwarza potencjalną możliwość rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 8.I.1956 r. Takie rozszerzenie zakresu działania pracowniczego obowiązku dbałości o interes zakładu pracy może mieć uzasadnienie bądź we właściwości konkretnej pracy, jej celu lub stopniu zaufania publicznego, jakim pracownik został obdarzony, bądź w zajmowanym przez pracownika stanowisku kierowniczym.³³ Dlatego też nie jest istotne, czy czyn pracownika stanowiący przyczynę wydalenia z pracy na podstawie art. 2 ust. 1 dekretu popełniony został „w czasie pracy”, „podczas wykonywania obowiązków pracowniczych” lub „na terenie zakładu pracy”. Decydujące natomiast jest to, czy wymieniony czyn stanowi ciężkie naruszenie jakiegoś podstawowego obowiązku będącego immanentnym składnikiem zajmowanego przez pracownika stanowiska.

Zbytнім uproszczeniem sprawy byłoby stwierdzenie, że przyczyną wydalenia z pracy będzie każdy czyn pracownika, który wypełnia znamiona jednej z trzech przyczyn z art. 2 ust. 1 — bez względu na to, kiedy został popełniony — jeżeli spowoduje on utratę zaufania koniecznego do kontynuowania stosunku pracy. Utrata zaufania może być następstwem takich zdarzeń, które powinny pozostawać poza sferą zainteresowań pracodawcy, gdyż dotyczą mniej lub bardziej intym-

³³ Por. Maciej Święcicki: Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy. Wyd. Instytut Pracy, Warszawa 1966, s. 18—19.

nej strony życia pracownika. Wydalenie z pracy może mieć miejsce tylko wtedy, gdy pracownik popełnia czyn będący naruszeniem jakiegoś konkretnie oznaczonego — oczywistego dla obu stron — podstawowego obowiązku pracowniczego. O tym zaś decydują wyłącznie okoliczności konkretnego wypadku.

Na ewentualny zarzut, że takie postawienie kwestii zwiększa stan niepewności co do zakresu i treści obowiązków pracowniczych, można jedynie odpowiedzieć, że ustanowienie rejestru obowiązków pracowniczych w stosunku do wszystkich pracowników podlegających przepisom dekretu z dnia 18.I.1956 r. nie jest możliwe.

JERZY SAWICKI, JANUSZ KOCHANOWSKI

Zmęczenie a odpowiedzialność karna w komunikacji drogowej

I

Kiedy w zbiorze esejów pt. *Cronica del Crimen* ukazała się przed laty praca L. Jimenez d'Asua, wybitnego prawnika języka hiszpańskiego, pt. „Wina i zmęczenie”¹, przeszła ona prawie niespostrzeżenie, chociaż jej autor cieszył się już zasłużoną sławą międzynarodową. Uznano widocznie, że teoretyk ten podjął wątek życiowy nieprzydatny.

Nie mieścił się on w dotychczasowym schemacie problematyki karno-sądowej. Nie powinno to zresztą dziwić. Roli czynnika zmęczenia i jego wpływu na przestępne zachowanie się człowieka na pewno nie uświadamiano sobie wówczas należycie. Zresztą judykatura i doktryna koncentrowała się wtedy w przeważającej mierze na przestępnych działaniach z winy umyślnej.

Odpowiedzialność za czyny nieumyślne, popełnione z lekkomyślności lub niedbalstwa, była w praktyce stosunkowo rzadka i wyjątkowa, a dopiero przy ocenie tych form winy czynnik zmęczenia zaczyna odgrywać rolę.

Wraz jednak z rozwojem przemysłu, niebywałym rozrostem środków komunikacji i powstaniem coraz bardziej gęstych skupisk miejskich zaczyna się odczuwać w większym niżeli dotychczas stopniu współzależność między sprawnością poszczególnych jednostek a zwiększonym ryzykiem naruszenia obowiązujących reguł. Zaczyna się też rozumieć całą wagę niebezpieczeństwa, jakie może się kryć za stanem zmęczenia jednostek uczestniczących aktywnie w życiu zawodowym. Fundamentalnym założeniem bowiem, na którym oparte jest prawdopodobieństwo uniknięcia katastrofy lub nieszczęśliwego wypadku przy podejmowaniu choćby najbardziej koniecznych i pożytecznych prac, jest ludzka sprawność psychiczna, nie leżąca poniżej pewnego minimum.

¹ Jimenez d'Asua: *Culpa a fatiga* (rozdział w zb. *Cronica del Crimen*), 1950, str. 217 i nast.