

Maria Rafacz-Krzyżanowska

Jeszcze w sprawie "oczywistości" przestępstwa w rozumieniu dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

Palestra 5/8(44), 56-61

1961

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.

Jeszcze w sprawie „oczywistości” przestępstwa w rozumieniu dekretu z dnia 18 stycznia 1956r.

Kazimierz Piasecki w artykule pt. „Popełnienie przestępstwa jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia” („Palestra” z 1961 nr 4, str. 54) zajął się problematyką prawną związaną z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Ponieważ proponowane przez Autora rozwiązania — w moim przekonaniu — budzą wątpliwości, chciałabym ze swej strony zająć się wysuniętymi przez Autora тезami.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest o c z y w i s t e lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Zdaniem Autora treść cytowanej normy nie upoważnia do przyjęcia wniosku, jakoby w świetle tego przepisu istniały dwie podstawy do rozwiązania umowy z winy pracownika, a mianowicie oczywistość przestępstwa lub prawomocny wyrok, stwierdzający popełnienie przez pracownika czynu przestępnego. Uznając, że ocena popełnienia przestępstwa na podstawie kryterium oczywistości ma charakter prowizoryczny i nie może być ostatecznym sposobem ustalenia faktu popełnienia przestępstwa, Autor wyraża zapatrywanie, że wykładnia przytoczonego przepisu daje podstawę do przyjęcia, iż obejmuje on tylko jedną podstawą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tą podstawą jest — zdaniem Autora — popełnienie przestępstwa za które pracownik został już skazany albo za które zostanie skazany, na co wskazywać może ocena na podstawie kryterium oczywistości.

Zapatrywanie, jakoby przepis art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu styczniowego

wyszczególniał tylko jedną podstawę prawną uzasadniającą niezwłoczne rozwiązanie umowy, wydaje się dowolne. Zapatrywanie to nie tylko nie znajduje potwierdzenia we wspomnianym art. 2 ust. 1 pkt 1, lecz przeciwnie, dosłowne brzmienie powołanej dyspozycji — w moim przekonaniu — przeczy trafności przyjętego przez Autora rozwiązania. Skoro bowiem prawodawca w sposób wyraźny stanowi, że przyczyną niezwłocznego zwolnienia pracownika może być dopuszczenie się przez pracownika przestępstwa oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem, to z takiego sformułowania art. 2 ust. 1 pkt 1 nie może wynikać inny wniosek jak tylko ten, że dyspozycja art. 2 ust. 1 pkt 1 przewiduje podwójną podstawę rozwiązania umowy z winy pracownika. Można wprawdzie podnosić cały szereg argumentów przemawiających przeciwko takiemu ustawowemu uregulowaniu omawianego zagadnienia oraz uznawać, że w zasadzie jedynie prawomocny wyrok skazujący powinien uzasadniać ten tryb zwolnienia pracownika, jednakże tego rodzaju zastrzeżenia nie są w stanie obalić istniejącego stanu prawnego, mogą zaś mieć znaczenie tylko *de lege ferenda*.

Jak można wnioskować z treści artykułu, Autor pogląd swój o niesamodzielności „oczywistości” przestępstwa jako podstawy do natychmiastowego zwolnienia pracownika uzasadnia m.i. tym, że dla stwierdzenia, czy dany czyn jest przestępstwem (a więc również i przestępstwem oczywistym), powołane są wyłącznie sądy karne, a poza nimi żaden inny organ (np. sąd cywilny) czy osoba (pracodawca) nie mogą autorytatywnie stwierdzić popełnienia przestępstwa. Również i w tym względzie trudno podzielić pogląd Autora. W szczególności zapatrywanie, jakoby sąd cywilny nie mógł autorytatywnie stwierdzić popełnienie przestępstwa, o tyle wydaje się nie do przyjęcia, iż — wbrew zapatrywaniu K. Piaseckiego — sąd cywilny stosuje nie tylko prawo cywilne, ale i inne dziedziny prawa, np. prawo karne, jeżeli jest to potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy cywilnej.¹ Przecież w praktyce znane są wypadki, że sąd cywilny w związku z przedawnieniem przewidzianym w § 4 art. 283 k. z. stwierdza, iż szkoda wynikła ze zbrodni lub występku, gdy z takich czy innych względów brak jest w tym zakresie prawomocnego wyroku karnego.

Nie ulega wątpliwości, że pojęcia takie jak zbrodnia lub występku należą do dziedziny prawa karnego, a zatem sąd cywilny ustalając, że szkoda była wynikiem zbrodni lub występku, tym samym stwierdza popełnienie przez sprawcę przestępstwa w rozumieniu przepisów prawa

¹ J. Ignatowicz i A. Stelmachowski: Podstawy prawne majątkowej odpowiedzialności pracowników (PiP 10/56/576).

karnego. W tym sensie wypowiada się zresztą doktryna² oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego. Tak więc Sąd Najwyższy np. w orzeczeniu z dnia 17.X.1950 r. C 838/50 (ZO 2/51/41) wyjaśnił, że jeżeli w procesie cywilnym powstanie spór, czy szkoda wynikła ze zbrodni czy występku, to sąd cywilny, rozstrzygając ten spór, powinien — w razie śmierci rzekomego sprawcy szkody lub innych okoliczności uniemożliwiających ściganie karne — ustalić, czy rzekomy sprawca szkody istotnie popełnił zbrodnię lub występki. Podobne stanowisko reprezentuje Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 18.I.1952 r. C 1481/51 (NP 6/53/57), skoro zgodnie z tym orzeczeniem — w razie ustalenia przez sąd cywilny, że poszkodowany wskutek wypadku doznał uszkodzeń ciała — tenże sąd cywilny mimo umorzenia postępowania karnego uprawniony jest do przyjęcia, że czyn popełniony przez sprawcę ma charakter zbrodni lub występku.

Również za nader kwestyjne uznać należy zapatrywanie Autora, że wyrok karny uniewinniający ma dla sądu cywilnego moc wiążącą, „ale już poza sferą działania art. 7 § 1 k.p.c.” Autor nie wyjaśnia bliżej, na jakiej podstawie i na zasadzie jakiego przepisu prawnego doszedł do takiego wniosku, oraz co właściwie rozumie przez określenie „poza sferą działania art. 7 § 1 k.p.c.” Osobiście skłonna jestem reprezentować pogląd, że moc wiążącą dla sądu cywilnego mają *de lege lata* jedynie ustalenia prawomocnego wyroku skazującego (art. 7 k.p.c.) i że mocy takiej nie da się przypisać wyrokowi uniewinniającemu, gdyż brak jest w tym względzie przepisu prawnego, który by taki pogląd uzasadniał. Podobne stanowisko reprezentuje większość komentatorów³. Ale nawet ci spośród nich, którzy zajmują w tej materii stanowisko pośrednie, nie idą aż tak daleko jak autor artykułu, ponieważ uważają, że w postępowaniu cywilnym można dowodzić popełnienia przestępstwa, jeżeli uniewinnienie nastąpiło z powodu braku dostatecznych dowodów.⁴

Wydaje mi się więc, że poglądu reprezentowanego w omawianym artykule o niesamodzielności „oczywistości” przestępstwa jako podstawy prawnej niezwłocznego zwolnienia pracownika nie da się — w świetle obowiązujących przepisów — zakwalifikować jako trafne i przekonujące.

Jasna rzecz, że ustalenie w praktyce, kiedy mamy do czynienia z przestępstwem oczywistym, a kiedy przestępstwo popełnione przez pracownika charakteru takiego nie ma, budzi nieraz wątpliwości. W szczegól-

² A. Szpunar: Glosa do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 29.XI.1949 r. C 1538/49 (PiP 11/50/177).

³ Korzonek i Rosenblüth: Kodeks zobowiązań, wydanie II, t. I, s. 747 i S. Garlicki: Odpowiedzialność cywilna za nieszczęśliwe wypadki, 1959, s. 249.

⁴ J. Ignatowicz i A. Stelmachowski: op. cit., s. 578.

ności wymaga rozważenia kwestia, czy do uznania słuszności niezwłocznego zwolnienia pracownika jest niezbędnym warunkiem ustalenie, że czyn przestępny był „oczywisty” w chwili zwolnienia pracownika, czy też wystarcza, żeby sąd cywilny, opierając się na materiale dowodowym, uznał „oczywistość” przestępstwa. Dla ilustracji tego problemu posłużmy się następującym przykładem.

Zakład pracy zwolnił natychmiast pracownika, przytaczając w piśmie rozwiązującym umowę — jako podstawę zastosowania sankcji z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu — przywłaszczenie przez pracownika beli materiału powierzonej pieczy i nadzorowi tegoż pracownika. Stosując ten tryb zwolnienia, zakład pracy oparł się na nie sprawdzonym doniesieniu innego pracownika przedsiębiorstwa. Wynika z tego, że w dacie zwolnienia pracownika przestępstwo nie miało charakteru przestępstwa oczywistego, gdyż fakt jego popełnienia nie został sprawdzony przeprowadzeniem niezbędnego w tym względzie dochodzenia w ramach zakładu pracy. W związku z żądaniem pracownika o przywrócenie go do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, w toku postępowania dowodowego przesłuchany został świadek, który zeznał, że wspomnianą belę materiału nabył od powoda, przy czym nie budziło najmniejszych wątpliwości, iż przedmiot transakcji stanowiła właśnie bela materiału, którą przywłaszczył pracownik. W tych warunkach w dacie toczącego się postępowania sądowego nie było wątpliwości, że przestępstwo popełnione przez pracownika miało charakter przestępstwa „oczywistego”. Sądzić należy, że w tym wypadku zwolnienie pracownika na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu trzeba uznać za słuszne. Dekret bowiem, kładąc nacisk na „oczywistość” dopuszczenia się przestępstwa, tym samym daje wyraz temu, że decydujące znaczenie przypisuje obiektywnemu stanowi rzeczy, jaki wytworzył się w chwili popełnienia czynu przestępnego, a nie faktowi, czy „oczywistość” przestępstwa została w sposób należyty zbadana przez pracodawcę w dacie zwolnienia pracownika. Jeśli więc zebrany w sprawie materiał dowodowy bez żadnych zastrzeżeń wskazuje na to, że w dacie popełnienia przestępstwa było ono oczywiste, to z tego punktu widzenia nie powinny mieć istotnego znaczenia zaniedbania zakładu pracy w dziedzinie sprawdzenia tej oczywistości.

Niewątpliwie, do obowiązków zakładu pracy należy zbadanie faktu oczywistości przestępstwa, niemniej jednak jeżeli wspomniana oczywistość zostanie ustalona dopiero w toku postępowania sądowego, to udowodnienie „oczywistości” przestępstwa już po zwolnieniu pracownika — w moim przekonaniu — nie może odbierać samemu przestępstwu cech „oczywistości”, skoro nie chodzi o to, kiedy fakt „oczywistości” został udowodniony, lecz o to, aby istotnie miało ono charakter oczywi-

sty w dacie jego popełnienia. Wydaje mi się, że odmienna wykładnia pojęcia „oczywistości” prowadziłaby do niepożądanych skutków. Przy takiej bowiem wykładni trzeba by przyjąć, że w wypadku gdy pracodawca, zwalniając pracownika, nie zbadał „oczywistości” przestępstwa, ale „oczywistość” ta jest niewątpliwa w świetle materiału dowodowego, to w takiej sytuacji uwzględnienie żądania pracownika o przywrócenie go do pracy i zasądzenie odszkodowania prowadziłoby w gruncie rzeczy do „premiowania” pracowników nieuczciwych, a nawet grabiących mienie społeczne.⁵ Zgodnie z poprzednimi rozważaniami, w razie umorzenia postępowania karnego na podstawie amnestii sąd cywilny uprawniony jest do badania, czy popełnione przestępstwo wykazywało cechę oczywistości. Jeśli zaś chodzi o wyrok karny uniewinniający, to z punktu widzenia teoretycznego tego rodzaju orzeczenie nie wiąże sądu cywilnego (art. 7 k.p.c.). Niemniej jednak uniewinnienie sprawcy przez sąd karny z reguły wyłącza „oczywistość” przestępstwa w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu styczniowego.

W praktyce sądowej powstała nadto wątpliwość, czy postępowanie cywilne — w związku z toczącym się przeciwko pracownikowi postępowaniem karnym. — powinno być zawieszane do czasu ukończenia procesu karnego. Na pytanie to nie da się udzielić generalnej odpowiedzi, gdyż celowość zawieszenia postępowania cywilnego zależy od konkretnych okoliczności. W każdym razie — w moim przekonaniu — w braku danych do uznania przestępstwa za oczywiste oraz istnienia jednocześnie poważnych poszlak przemawiających za popełnieniem przez pracownika przestępstwa, zawieszenie postępowania cywilnego mogą uzasadniać względy celowości. Z chwilą bowiem zakończenia procesu karnego wyrokiem skazującym roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania podlegałoby oddaleniu wprowadzenie na podstawie „oczywistości” przestępstwa, lecz na skutek drugiej przesłanki wymienionej w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, tj. stwierdzenia przestępstwa prawomocnym wyrokiem skazującym. W tym względzie za przekonywający uznać należy pogląd F. Błahuty⁶, natomiast poważne zastrzeżenia budzi odmienne w tej materii zapatrywanie K. Korzana⁷, który uważa, że przepis art. 2. ust. 1 pkt 1 dekretu wymaga, aby popełnienie przestępstwa było stwierdzone prawomocnym wyrokiem

⁵ Odmienne stanowisko zdaje się reprezentować K. Korzan w artykule pt. „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie popełnienia przestępstwa” (Pr. i Zabez. Społ. 1961, nr 5, s. 49 i nast.).

⁶ F. Błahuta: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, PZS 1957, z. I, s. 17.

⁷ Patrz przyp. 5.

nie w chwili wydania orzeczenia cywilnego, lecz w dacie podejmowania przez zakład pracy decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponieważ podanie w tym względzie rozstrzygnięć K. Korzana szczegółowej analizie przerastałoby ramy niniejszych uwag, których założeniem jest polemika z poglądami K. Piaseckiego, przeto w tych warunkach ograniczam się tutaj tylko do podzielenia poglądu F. Błahuty, zaznaczając ze swej strony, że proponowane przez K. Korzana rozstrzygnięcie nie znajduje — jak mi się wydaje — potwierdzenia w treści art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, a w szczególności w zawartym w tej dyspozycji określeniu: „lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem”. Sądzę, że tak ogólne sformułowanie omawianego przepisu daje podstawę do przyjęcia wniosku, iż nie jest konieczne, aby prawomocny wyrok skazujący istniał już w dacie rozwiązania umowy o pracę. Jedynym warunkiem niezbędnym do uznania słuszności nie włącznego rozwiązania umowy o pracę (oprócz oczywistości przestępstwa) jest istnienie tego wyroku przed ostatecznym rozstrzygnięciem sporu ze stosunku pracy.