

# Kazimierz Piasecki

---

## Popęlnienie przestępstwa jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

---

Palestra 5/4(40), 54-63

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KAZIMIERZ PIASECKI

---

## Popelnienie przestępstwa jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Problematykę określoną w tytule niniejszych rozważań normuje art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Stosownie do tego przepisu zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie dopuszczenia się przez niego przestępstwa, którego popelnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Zagadnienia, jakie nasuwa sformułowanie tego przepisu, są pod wieloma względami nowe, nie znane w tej postaci przed dniem wejścia w życie powołanego dekretu. Art. 32 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych nie wymieniał wśród przykładowo wymienionych ważnych przyczyn — popelnienia przestępstwa. Unormowanie zawarte w tym przepisie jest też odmienne w swojej konstrukcji od ujęcia, jakie zawiera np. kodeks pracy Bułgarskiej Republiki Ludowej. Stosownie do tego kodeksu pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy pracownik popelniał przestępstwo związane z wykonywaną pracą i gdy przestępstwo zostało ustalone prawomocnym wyrokiem sądu. Według tego unormowania rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uzależnione jest zawsze od istnienia wyroku skazującego już w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Uregulowanie takie wyłącza jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w tych wszystkich wypadkach, gdy brak wyroku skazującego za przestępstwo, chociażby pracodawca miał pewne podstawy do przyjęcia, że pracownik popelniał przestępstwo. Z zestawienia stanu prawnego obowiązującego w Polsce i w Bułgarii wynika już *prima facie*, że polskie unormowanie jest w swojej konstrukcji bardziej

złożone. Charakteryzuje się ono bowiem możliwością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika także wtedy, gdy dopuszczenie się przestępstwa jest oczywiste.

Takie sformułowanie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu nie pozostało bez wpływu na budzące poważne wątpliwości wyniki wykładni tego przepisu w dotychczasowych opracowaniach dotyczących popełnienia przestępstwa jako podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepisowi temu bowiem próbuje się nadawać taką treść, że przepis ten daje podstawę do wyodrębnienia w zakresie jego hipotezy jak gdyby dwóch podstaw do rozwiązania umowy z winy pracownika.<sup>1</sup> Jedną z tych podstaw stanowi stwierdzenie przestępstwa prawomocnym wyrokiem sądu karnego. Druga z tych podstaw ma się wyrażać w możliwości przyjęcia, że oczywistość popełnienia przestępstwa stanowi także samodzielną podstawę do rozwiązania umowy z winy pracownika — niezależnie od tego, czy pracownik za dany czyn lub zaniechanie zostanie skazany, czy też nie. Do rozwiązania umowy w tym wypadku wystarczy stwierdzenie, że popełnienie przestępstwa było oczywiste w chwili rozwiązania umowy. Wyrok uniewinniający wydany już po dokonaniu rozwiązania umowy nie ma żadnego znaczenia, jeżeli pracodawca uczynił zadość pewnym wymaganiom stawianym w zakresie kwalifikowania zachowania się pracownika jako przestępstwa na podstawie kryterium oczywistości.

Na podstawie analizy całokształtu nasuwających się w omawianym zakresie zagadnień wydaje się, że brak jest niezbędnych przesłanek prawnych do wyodrębnienia — w zakresie hipotezy art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanego dekretu — dwóch podstaw do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Wykładnia przytoczonego przepisu daje natomiast podstawę do przyjęcia, że obejmuje on tylko jedną podstawę do ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tą podstawą jest popełnienie przestępstwa, za które pracownik został już skazany albo za które zostanie skazany, na co wskazywać może ocena na podstawie kryterium oczywistości.

Ocena popełnienia przestępstwa na podstawie kryterium oczywistości jest tylko prowizorycznym i nieostatecznym sposobem ustalenia faktu popełnienia przestępstwa. Trafność przewidywania oceny sądu karnego nie jest z istoty rzeczy absolutnym przymiotem oceny pracodawcy na podstawie oczywistości. W wielu wypadkach ocena pracodawcy na pod-

---

<sup>1</sup> Por. F. Błahuta: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, PZS 1957, nr 1, s. 17 i nast.; I. Wolberg: Terminy rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, PZS 1960, nr 1, s. 12 i nast.

stawie nieprawnego kryterium (oczywistości) nie będzie zbieżna z oceną prawną organów państwowych powołanych do kwalifikowania danego czynu czy zaniechania pracownika jako przestępstwa. Przestępstwo jest pewnym faktem obiektywnym i określoną kategorią prawną. Dla oceny, czy zostało popełnione przestępstwo, właściwe są wyłącznie kryteria zawarte w przepisach prawa karnego i tylko prawa karnego. Żadne inne oceny i kryteria nie wchodzi i nie mogą tu wchodzić w grę. Działanie czy zaniechanie pracownika może być traktowane jako przestępstwo tylko wówczas, gdy z punktu widzenia prawa karnego spełnia wszystkie wymagania określone w części ogólnej i szczegółowej kodeksu karnego lub innej ustawy karnej. Do stwierdzenia przy tym, czy dany czyn jest przestępstwem, powołane są tylko sądy karne powszechne i szczególne; poza nimi żaden inny organ (np. sąd cywilny) czy osoba (pracodawca) nie mogą autorytatywnie stwierdzać, czy zostało popełnione przestępstwo.

A zatem ocena tylko sądu karnego będzie przesądzała w sposób ostateczny, czy dany czyn traktowany przez pracodawcę jako przestępstwo jest takim ostatecznie, czy też nim nie jest. Mieszczące się w cytowanym przepisie uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy na podstawie oczywistości popełnienia przez pracownika przestępstwa nie przesądza nigdy samo przez się kwestii, czy ostatecznie zachodzi podstawa do uznania, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanego dekretu zostało dokonane prawidłowo. W tym też zakresie istnieje zasadnicza różnica między wymaganiami ustawy w momencie składania przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, opierającego się na założeniu, że przestępstwo zostało popełnione, a sytuacją powstałą później w razie wytoczenia przez pracownika powództwa o zasądzenie odszkodowania i przywrócenie do pracy, którego to powództwa przesłanką jest twierdzenie, że przestępstwa pracownik nie popełnił, czego dowodem jest uniewinniający wyrok karny. O ile bowiem pracodawca na podstawie wyraźnego uprawnienia ustawy mógł jako podstawę rozwiązania umowy podać oczywistość popełnienia przestępstwa przez pracownika, o tyle sąd cywilny nie może poprzestać na tej ocenie prowizorycznej ani zastąpić jej własną, lecz musi się opierać na ocenie sądu karnego, jako wyłącznie właściwego jurysdykcyjnie w tym zakresie. Tego wymagają względy jednolitego porządku prawnego. W konsekwencji więc przedmiotem procesu w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie oczywistości popełnienia przestępstwa jest nie to, czy przestępstwo jest oczywiste, lecz to, czy zostało ono stwierdzone w wyroku karnym skazującym.

Przedstawione rozwiązanie wynika z następujących rozważań:

Ogólną dyrektywą interpretacyjną przy ustalaniu treści art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanego dekretu powinno być założenie, że przepisy tego dekretu w porównaniu ze stanem prawnym obowiązującym poprzednio charakteryzuje ograniczenie podstaw rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia z winy pracownika. Jest to wyrazem słusznej reakcji przeciwko nadużywaniu ze strony zakładów pracy prawa rozwiązywania stosunku pracy z ważnych przyczyn. Wynikiem tej tendencji jest ujęcie tych przyczyn w trzy odmienne pod względem kwalifikacji prawnej hipotezy — stany faktyczne. Podstawy te są ujęte taksatywnie i są pod wieloma względami, gdy chodzi o kryteria, bardziej zobiektywizowane niż w czasie obowiązywania art. 32 rozporządzenia z dnia 18 marca 1928 r. Każda z podstaw jest ujęta w odrębnym punkcie.

Aby oczywistość popełnienia przestępstwa mogła stanowić przesłankę do traktowania jej jako osobnej podstawy ustania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, musiałaby spełniać określone wymagania charakteryzujące samodzielność podstawy. Tymczasem oczywistość popełnienia przestępstwa oraz stwierdzenie go prawomocnym wyrokiem nie pozostają względem siebie w takim stosunku, w jakim musiałyby pozostawać, gdyby mogły być traktowane jako oddzielne podstawy. W obu wypadkach z natury rzeczy kryterium oczywistości popełnienia przestępstwa oraz kryterium stwierdzenia przestępstwa prawomocnym wyrokiem mogą być zastosowane do jednego i tego samego zdarzenia. W stosunku do tego samego zdarzenia pracodawca może rozwiązanie umowy oprzeć bądź dopiero na wyroku stwierdzającym popełnienie przestępstwa, bądź przed wydaniem takiego wyroku skazującego. Z tego też względu co do obu wspomnianych alternatyw nie może nastąpić ich zbieg. Taki zbieg może natomiast nastąpić między podstawami zindywidualizowanymi w punktach 1a 3, 2a 1, 3a 2 art. 2 ust. 11 dekretu. Wynika to z tego, że jeżeli w chwili rozwiązania umowy istnieje wyrok skazujący, to jedynie ustalenie przestępstwa wyrokiem stanowi będzie podstawę do rozwiązania umowy, a nie fakt oczywistości popełnienia przestępstwa. Również wtedy, gdy istnieje wyrok uniewinniający, pracodawca nie może rozwiązać umowy z powołaniem się na fakt oczywistości popełnienia przestępstwa. Uniewinnienie od popełnienia zarzucanego czynu pozbawia ocenę na podstawie oczywistości jakiegokolwiek znaczenia. Taki stosunek obu ewentualności wynika z tego, że tylko stwierdzenie przestępstwa prawomocnym wyrokiem stanowi wyłącznie definitywny sposób ustalenia popełnienia przez pracownika przestępstwa. Pierwiastka tej definitywności, z punktu wymagań pra-

wa karnego, nie ma oczywistość popełnienia przestępstwa. Ocena oczywistości najbardziej nawet zobiektywizowana zawsze jest z istoty swej oceną subiektywną, nie mówiąc już o tym, że oczywistość może być przydatna tylko w sferze ustalania faktów, a nie ocen prawnych.

Gdyby poprzestać tylko na wymaganiu istnienia oczywistości popełnienia przestępstwa zarówno w momencie składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i w momencie rozstrzygnięcia sporu przez sąd, pracownik w razie rozwiązania umowy na podstawie oczywistości popełnienia przestępstwa w wielu wypadkach byłby w sytuacji gorszej niż pracownik, z którym została rozwiązana umowa już po stwierdzeniu przestępstwa przez sąd karny. Jednocześnie przyjęcie dwóch — o różnym stopniu zobiektywizowania — podstaw do rozwiązania umowy stwarzałoby źródło dowolności i nadużyć, gdyż o tym, co jest przestępstwem, decydowałyby nie prawne formy ustalenia, że dany czyn jest przestępstwem, lecz same w sobie nieokreślone oceny i wyobrażenia o istocie przestępstwa, oderwane od legalnej koncepcji przestępstw. Przy proponowanej interpretacji pracownik nie poniesie żadnego uszczerbku w takiej sytuacji, gdy wbrew ocenie pracodawcy czyn pracownika nie stanowi przestępstwa. Sytuacja pracownika, z którym została rozwiązana umowa o pracę przed stwierdzeniem przestępstwa prawomocnym wyrokiem na podstawie samych jedynie podejrzeń (oczywistości), powinna być w ostatecznym wyniku taka sama jak pracownika, z którym umowa została rozwiązana po skazaniu go za przestępstwo.

Pozostaje do określenia rola oczywistości jako podstawy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tym przedmiocie nasuwają się następujące uwagi:

Przyjęciu przez ustawę oczywistości popełnienia przestępstwa jako podstawy do rozwiązania umowy o pracę należy przypisać takie znaczenie, że ma ona mieć do spełnienia funkcję pewnej prewencji. Z punktu widzenia interesów zakładu pracy mogą bowiem zachodzić takie sytuacje, gdy rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym wydaje się pożądane, zanim nastąpi stwierdzenie popełnienia przestępstwa prawomocnym wyrokiem. Takie uprawnienie pracodawcy, mieszczące w sobie pewne ryzyko nietrafności oceny, nie może jednak zmieniać zasadniczej i ostatecznej przesłanki powodującej rozwiązanie umowy, jaką jest popełnienie przestępstwa w znaczeniu prawnym, tj. w świetle ocen dokonanych na podstawie przepisów prawa karnego w trybie określonym przez przepisy kodeksu postępowania karnego. Próby określenia, kiedy popełnienie przestępstwa jest oczywiste, mają więc przy takim ujęciu znaczenie tylko o tyle, o ile mogą nakazywać ostrożność

postępowania pracodawcy w zakresie oceny, czy przestępstwo zostanie w przyszłości ustalone we właściwym trybie procesowym.<sup>2</sup>

Z proponowanej konstrukcji wynikają dla sądu rozpoznającego powództwo pracownika o przywrócenie go do pracy i o odszkodowanie konsekwencje w postaci różnych możliwych sytuacji procesowych. W razie bowiem rozwiązania umowy na podstawie oczywistości popełnienia przez pracownika przestępstwa może — ze stanowiska sądu cywilnego — zachodzić któraś z trzech następujących sytuacji procesowych: 1) w chwili rozpoznawania sporu przez sąd jest już wyrok karny skazujący lub uniewinniający, 2) postępowanie karne już się toczy, lecz nie zostało jeszcze zakończone, 3) postępowanie karne nie zostało wszczęte.

W razie istnienia już, w chwili procesu z powództwa pracownika, wyroku skazującego, sąd cywilny jest związany tym wyrokiem na podstawie art. 7 § 1 k.p.c. Skazujący wyrok prawomocny sądu karnego ma w tym wypadku znaczenie prejudycjalne i przesądza na niekorzyść pracownika wytoczony przez niego spór. W omawianym wypadku moc wiążącą dla sądu cywilnego ma wyrok karny uniewinniający, ale już poza sferą działania art. 7 § 1 k.p.c., który ma na względzie tylko wyroki skazujące. Wyrok uniewinniający działa powagą swego istnienia i stwierdza, że nie ma przestępstwa, które stanowi przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skoro bowiem czyn ze stanowiska prawa karnego i sądu karnego nie jest przestępstwem, nie może on być uważany za przestępstwo dla wywarcia skutków prawnych w innej dziedzinie, a więc także w dziedzinie prawa pracy, które w omawianej kwestii tylko z przestępstwem wiąże skutki prawne w postaci podstawy do rozwiązania umowy o pracę. Okoliczność przesądzającą spór na korzyść pracownika będzie stanowił każdy wyrok uniewinniający, i to bez względu na to, z jakich przyczyn zapadł wyrok tej treści. To znaczenie będzie miał wyrok uniewinniający zarówno z braku cech przestępstwa, jak i z braku dowodów winy. Z wyrokiem uniewinniającym należy traktować na równi umorzenie śledztwa (przez prokuratora) lub dochodzenia, a po wniesieniu aktu oskarżenia — umorzenie postępowania przez sąd. Taki sam skutek wywiera umorzenie postępowania na podstawie art. 49 k.p.k. Przepis ten, jak się przyjmuje, jest konsekwencją przyjętego przez art. 1 i 3 k.p.k. założenia, że proces toczy się, ponieważ zostało popełnione przestępstwo. Znikomy stopień społecznego niebezpieczeństwa czynu powodu-

<sup>2</sup> Por. Cz. Wasilkowski: Nowe przepisy o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, NP 1956, nr 3, s. 7.

je niemożność prawidłowego zawiązania się postępowania oraz obowiązek umorzenia postępowania już wszczętego. Uzasadnienie postanowienia wydanego w trybie art. 49 k.p.k. nie może zawierać okoliczności, które przekreślają przesłanki warunkujące umorzenie, w szczególności nie może podkreślać, że oskarżony popełnił przestępstwo, gdyż stwierdzenie takie pozostawałoby w sprzeczności z treścią ustawy i materialną definicją przestępstwa, która leży u podstaw art. 49 k.p.k.

Odmienne od powyższych wypadków należy oceniać zastosowanie amnestii. Ponieważ art. 2 ust. 1 pkt 1 cytowanego dekretu wymaga stwierdzenia popełnienia przestępstwa wyrokiem, a nie skazania za przestępstwo, należy przyjąć, że amnestia nie niweczy skutków prawomocnego wyroku, dotyczy ona bowiem kary, jej złagodzenia lub darowania. Podobnie należy traktować w tym zakresie akt łaski.

W drugim wypadku, tj. gdy postępowanie karne i cywilne toczą się jednocześnie — ze względu na to, że wyrok sądu karnego będzie miał znaczenie prejudycjalne dla rozstrzygnięcia sprawy cywilnej — sąd cywilny ma obowiązek zawieszenia postępowania na podstawie art. 191 pkt 4 k.p.c.<sup>3</sup> Z natury rzeczy bowiem skazanie za przestępstwo lub uniewinnienie albo umorzenie postępowania musi wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. W tej sytuacji prawnej nie wchodzi w grę problematyka pytań wstępnych, wyrażająca się w zasadzie, że sąd cywilny, gdy chodzi o przesłanki rozstrzygnięcia sporu, może stosować każdą normę prawną bez względu na to, do jakiej dziedziny prawa ona należy. Zasada ta, jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy,<sup>4</sup> doznaje ograniczenia, gdy chodzi o takie zagadnienia, które ze względu na przedmiot z mocy przepisu prawa mogą być rozstrzygane wyłącznie przez określony organ władzy czy choćby w szczególnym trybie, przy czym taka wyłączność nie musi być nawet wyraźnie przez ustawodawcę wypowiedziana; wystarczy, gdy wynika ona z wykładni przepisów prawnych normujących dany przedmiot. Takie ograniczenie jest właśnie także aktualne w niniejszym wypadku. Gdyby bowiem przyjąć, że sąd cywilny może rozstrzygać samodzielnie o tym, czy zostało popełnione przestępstwo, to mogłyby powstać takie sytuacje, kiedy dany czyn ze stanowiska sądu cywilnego byłby przestępstwem i wywierał skutki, jakie z popełnieniem przestępstwa wiąże art. 2 ust. 1 dekretu, ze stano-

<sup>3</sup> Na temat, co oznacza zwrot „może”, porównaj Wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej, OSN 1953, poz. 95 oraz uchwałę składu 7 sędziów I CO 40/56, OSN 1958, poz. 4.

<sup>4</sup> Por. uchwałę składu 7 sędziów C 2427/51, OSN 1953, poz. 1 oraz uchwałę Calej Izby Cywilnej I CO 19/58, OSPiKA 1960, poz. 103.



wiska zaś sądu karnego czyn taki nie byłby przestępstwem. Zgodnie z przepisami prawa obowiązującego i zasadami praworządności taki dualizm porządku prawnego należy wyeliminować.

Wreszcie w trzeciej z możliwych sytuacji procesowych, tj. gdy postępowanie karne nie zostało jeszcze wszczęte w momencie rozstrzygnięcia sporu, sąd ma obowiązek zwrócić się do właściwego organu z wnioskiem o wszczęcie postępowania. Podstawę prawną do zawieszenia postępowania cywilnego i zwrócenia się do właściwej władzy przewiduje art. 192 § 2 k.p.c. W praktyce jednak konieczność zwrócenia się sądu cywilnego do właściwego organu o wszczęcie postępowania karnego zachodziłaby chyba tylko wyjątkowo. Pracodawca bowiem ma — stosownie do art. 229 § 2 k.p.k. — obowiązek zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez pracownika.

Dotychczasowe uwagi dotyczyły tylko samej problematyki, kiedy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu można mówić o tym, że pracownik popełnił przestępstwo i jakie kryteria prawne o tym decydują, a pomijały na razie zagadnienie dotyczące wykładni i stosowania art. 2 ust. 2 dekretu przewidującego (w stosunku do wszystkich trzech podstaw rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia), że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy gaśnie po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zagadnienie to jest skomplikowane w stosunku do podstawy określonej w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu, a to ze względu na to, że pracodawca w tym wypadku decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę może podjąć zarówno na tej podstawie, że popełnienie przez pracownika przestępstwa jest oczywiste, tj. bez wyczekiwania na wyrok prawomocny skazujący, jak i (w okresie późniejszym) na podstawie istniejącego już prawomocnego wyroku skazującego.

Jak stwierdza to Wolberg,<sup>5</sup> te „dwa stany faktyczne” dotyczą tego samego przestępstwa, przy czym okres między jednym a drugim „stanem faktycznym” może być dość długi. Według brzmienia ustawy — zdaniem Autora — gdy się zestawi oba ustępy art. 2, to termin jednomyśliczny według dosłownego brzmienia ustawy ma dwa początki, a mianowicie w pierwszym wypadku od dnia uzyskania wiadomości o dopuszczeniu się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie jest oczywiste, i w drugim wypadku od dnia uzyskania wiadomości o prawomocnym wyroku karnym skazującym. Autor trafnie dostrzega nasuwające się w tym zakresie trudności. Proponowane jednak rozwią-

---

<sup>5</sup> Wolberg: op. cit., s. 12 i nast.

zanie tych trudności przez Autora nie wydaje się uzasadnione. Usunięcie ich w zakresie stosowania art. 2 ust. 2 przesuwają zagadnienie na inną tylko płaszczyznę prawną za pomocą, jak się wydaje, nieadekwatnej i sztucznej konstrukcji prawnej. Autor bowiem przewiduje tylko możliwość przedłużenia terminu jednomiesięcznego na podstawie art. 1 i 2 przepisów ogólnych prawa cywilnego, które w omawianym wypadku nie mogą być stosowane z istoty sytuacji oraz z istoty przepisów przewidujących tzw. pozasądowe terminy prekluzyjne dotyczące terminów dokonywania czynności prawnych (w tym wypadku jednostronnych), po których upływie czynność prawna nie może wyrzucić zamierzonych przez stronę skutków prawnych.<sup>6</sup> Taki to bowiem charakter ma, wbrew wywodom Autora, termin jednomiesięczny określony w art. 2 ust. 2 dekretu. Wolberg w celu uzasadnienia proponowanego rozwiązania trudności związanych ze stosowaniem tego przepisu przytacza, że odmienna interpretacja stwarzałaby taką sytuację, że pracodawca, powziąwszy wiadomość o popełnionym przestępstwie (przed skazaniem za nie), w razie niewykorzystania swych uprawnień do rozwiązania umowy w terminie przewidzianym w ustawie traciłby uprawnienie w razie późniejszego wyroku skazującego.

Zarówno sama koncepcja Autora, jak i argumenty powołane dla jej uzasadnienia mogą wskazywać na to, że na jego konstrukcji wyraźnie zaciążyły nie dające się pogodzić z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu poglądy, iż przepis ten przewiduje dwie możliwe podstawy rozwiązania umowy, zupełnie przy tym samodzielne. Że taki pogląd prawny nie ma uzasadnienia, była już o tym wyżej mowa.

Przy wykładni art. 2 ust. 2 dekretu należy mieć na względzie, że ujęcie tego przepisu w istocie rzeczy nie jest dostosowane do sytuacji przewidzianej w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu.

Przepis ten w swojej konstrukcji przypomina zupełnie ujęcie nie obowiązującego już art. 36 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, na tle którego nie wchodziła w grę sytuacja określona w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Nowy przepis o terminie prekluzyjnym w stosunku do podstawy uregulowanej w art. 2 ust. 1 pkt 1, gdyby miał być sformułowany poprawnie, musiałby zawierać następującą treść: „Prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, określonej w art. 2 ust. 1 pkt 1, gaśnie po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu przez pracownika przestępstwa, nie wcześniej jednak niż z upływem jedne-

<sup>6</sup> Por. A. Wolter w głosie do orzeczenia S.N. 1 CR 683/57, OSPIKA 1960, poz. 187.

go miesiąca od daty powzięcia wiadomości o skazaniu przez sąd za przestępstwo". Wydaje się, że tylko taka redakcja art. 2 ust. 2 czyniłaby zadość odrębności dwóch sytuacji przewidzianych w art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu. Uwzględniałaby ona zarówno fakt, że pracodawca może, lecz nie musi, rozwiązać umowę z powołaniem się na oczywistość popełnienia przestępstwa, jak i fakt, że gdy tego nie uczynił w pierwszym terminie, może to zawsze uczynić w terminie jednomiesięcznym od daty powzięcia wiadomości o wyroku prawomocnym skazującym.

Takie pojmowanie art. 2 ust. 2 ma swoje uzasadnienie w poglądzie, że podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu jest, jak już o tym była wyżej mowa, tylko popełnienie przestępstwa ustalone w prawomocnym wyroku karnym skazującym. Trudno ustawodawcy przypisać odmienną intencję, skoro w ostatecznym wyniku, z punktu widzenia art. 2 ust. 1 pkt 1, o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika decyduje tylko wyrok karny skazujący.

Wydaje się więc, że jedynie takie rozumienie poruszonych zagadnień może usunąć oczywiste trudności interpretacyjne.