

WALERIAN SANETRA

WINA JAKO PRZYCZYNA NIEZWŁOCZNEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ PRZEZ ZAKŁAD PRACY

I

Uznanie przez ustawodawcę winy pracownika za podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym nie budzi zastrzeżeń. Kontrowersje natomiast powstają w związku z pytaniem, na czym ma polegać wina pracownika, by mogła stanowić przesłankę rozwiązania niezwłocznego? Na tle art. 2 dekretu z 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz w zabezpieczeniu ciągłości pracy¹ sporne jest zwłaszcza, czy wina pracownika, by mogła stanowić przesłankę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, musi zawsze polegać na „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych”, o których mówi ust. 1 pkt 2 wspomnianego przepisu, czy też w pewnych przypadkach zawinienie pracownika może dotyczyć pogwałcenia praw lub naruszenia obowiązków wykraczających poza ramy zobowiązania?

Na rzecz drugiego z wymienionych stanowisk przemawia redakcja art. 2 ust. 1 dekretu. W przepisie tym osobno i na równi wymieniono jako przyczyny rozwiązania niezwłocznego „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (pkt 2), „dopuszczenie się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku” (pkt 1) oraz „zawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku” (pkt 3). Skoro w przepisie art. 2 ust. 1 dekretu zostały obok „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” wymienione w sposób równorzędny (a nie w sposób podrzędny np. przez umieszczenie ich po zwrocie „w szczególności”) dwie inne podstawy rozwiązania niezwłocznego, to należy przyjąć, że ani „dopuszczenie się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku”, ani „zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stano-

¹ Dz. U. nr 2, poz. 11 ze zmianami. Dalej powoływany jako „dekret”.

wisku" nie stanowią (przynajmniej niekiedy) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym samym wina pracownika może dotyczyć w pewnych przypadkach zachowania się nie polegającego na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych.

Rozumowanie odwołujące się wyłącznie do zasad wykładni językowo-logicznej nie pozwala, zdaniem M. Świąćickiego, na prawidłowe odczytanie sensu przepisu art. 2 ust. 1 dekretu i dlatego postuluje on pojmowanie przyczyn rozwiązania niezwłocznego w sposób odbiegający od jego literalnego brzmienia². Według M. Świąćickiego, wymienione wyżej trzy przyczyny wydalenia z pracy nie są bynajmniej równorzędne. Przyczyna sformułowana jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” ma charakter definicji ogólnej, pozostałe dwie stanowią zaś tylko kwalifikowane przypadki szczególne. W rezultacie przyczyną wydalenia będzie zawsze ciężkie naruszenie przez pracownika jego obowiązków w sprawach podstawowych dla ruchu zakładu pracy lub realizacji jego celu (w ten sposób należy, zdaniem Świąćickiego, rozumieć zwrot „podstawowe obowiązki pracownicze” — do sprawy tej wróć w dalszej części opracowania), które może w szczególności być spowodowane przestępstwem lub zawinioną utratą uprawnień zawodowych³. Innymi słowy, pracownik może zostać wydany z pracy (art. 2 ust. 1 dekretu) tylko wówczas, gdy jego zawinione zachowanie polega na naruszeniu obowiązków objętych stosunkiem pracy.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że jest w tej sprawie reprezentowany jeszcze pogląd trzeci, pośredni. Jego autor, W. Masewicz, jest zdania, że nadrzędność przyczyny określonej w art. 2 ust. 1 dekretu jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” w stosunku do dwóch pozostałych, nie została dostatecznie przekonująco uzasadniona w odniesieniu do przyczyny trzeciej, tj. utraty przez pracownika uprawnień. Nadrzędność taka istnieje tylko w stosunku do pierwszej (przestępstwa popełnionego przez pracownika), albowiem przestępstwo jako przyczyna wydalenia z pracy stanowi zazwyczaj kwalifikowaną postać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych⁴.

Za poglądem rezygnującym z dosłownego rozumienia przepisu art. 2 ust. 1 dekretu przemawiają, zdaniem M. Świąćickiego, następujące racje: Po pierwsze, gdyby przyjęć stanowisko odmienne, to popełnienie przestępstwa lub utrata uprawnień zawodowych dawałyby powód do rozwiązania niezwłocznego, nawet gdyby nie mieściły w sobie elementu naruszenia obowiązków pracowniczych. W konsekwencji mielibyśmy do czynienia

² M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 278. Por. tenże, *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 94, 95.

³ *Ibidem*.

⁴ W. Masewicz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, Warszawa 1969, s. 126.

z karami samoistnymi. Byłyby to jakieś kary dodatkowe wymierzone nie przez sąd, ale przez zakład pracy. Po wtóre prowadziłyby to z konieczności do przyjęcia tezy, iż popełnienie przestępstwa lub czyn pociągający utratę uprawnień może przypadać na czas przed nawiązaniem stosunku pracy. Każdy z tych czynów uzasadniałby rozwiązanie niezwłoczne, nawet gdyby był popełniony na długo przed zawarciem umowy o pracę, a jedno i to samo przestępstwo mogłoby być powodem rozwiązania niezwłocznego wielokrotnie⁵.

Argumentacja autora, jakkolwiek bardzo sugestywna, nie w pełni przekonuje o potrzebie odstąpienia od rezultatów uzyskanych na drodze zastosowania dyrektyw wykładni językowo-logicznej. Rozpatrzmy po kolei przytoczone racje.

II

Czy rzeczywiście rozwiązanie niezwłoczne z powodu popełnienia przestępstwa lub zawinionej utraty uprawnień zawodowych musi być uznane za karę samoistną (dodatkową) wymierzoną przez podmiot zatrudniający, gdy się odrzuci założenie, iż również w tych przypadkach podstawą czynności prawnej jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych? Przed udzieleniem odpowiedzi na postawione pytanie nadmienić trzeba, że nie wydaje się, by można przyjąć, iż dekret z 1956 r. stanowi źródło ustawowych kompetencji zakładów pracy do stosowania kar samoistnych (dodatkowych) i tu zgadzam się z M. Świącickim. Jeżeli bowiem pracownik popełnił przestępstwo, nie stanowiące jednocześnie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to za ten czyn zostanie we właściwym trybie ukarany, nic zaś nie przemawia za tym, by przyznawać jeszcze zakładowi pracy prawo dodatkowego stosowania sankcji⁶. Odrzucenie stanowiska upatrującego w art. 2 ust. 1 dekretu źródła uprawnień zakładów pracy do stosowania samoistnych kar wobec pracowników nie musi jednak implikować tezy o nadrzędnym charakterze przyczyny wymienionej w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu, tj. poglądu, według którego zakład pracy może rozwiązać stosunek pracy z winy pracownika w gruncie rzeczy tylko wtedy, gdy polega ona na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc że może zastosować karę nie samoistną (regulaminową). Sądzę, że inaczej niż w stanie faktycznym określonym w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu, rozwią-

⁵ M. Świącicki: *Prawo pracy*, op. cit., s. 278, 279.

⁶ Z zestawienia wypowiedzi W. Masewicza na temat wydalenia pracownika z pracy na mocy art. 2 ust. 1 dekretu jako kary regulaminowej z poglądem odrzucającym nadrzędność „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” w stosunku do utraty uprawnień zawodowych, pośrednio — o ile dobrze rozumiem — wynika, że dopuszcza on możliwość stosowania kary regulaminowej za popełnienie przez pracownika czynu nie polegającego na naruszeniu obowiązków pracowniczych. W. Masewicz, op. cit., s. 31, 32, 58, 126.

zanie niezwłoczne z powodu popełnienia przestępstwa lub utraty uprawnień, nie jest, a właściwie nie powinno być traktowane ani jako kara wymierzona w ramach stosunku pracy, ani tym bardziej jako kara samoistna. Celem postanowień art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu nie jest wymierzenie kary za popełnienie czynu niedozwolonego. Ich funkcją jest jedynie ustanowienie prawa przerwania więzi prawnej łączącej zakład pracy z pracownikiem, gdy jest to podyktowane szczególnym interesem zakładu pracy, a okoliczności, rodzaj zachowania i wina pracownika pozwalają na rezygnację z ochrony trwałości tej więzi w interesie pracownika.

Prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodu popełnienia przestępstwa lub utraty uprawnień zawodowych spełnia funkcję kształtującą i prewencyjno-wychowawczą. Nie spełnia natomiast funkcji represyjnej. Wydaje się bowiem, że choć w prawie pracy pojęcie kary powinno być rozumiane w szerokim sensie, to jednak nie wszystkie instytucje tego prawa, których cechą jest dolegliwość i oddziaływanie prewencyjno-wychowawcze w stosunku do pracowników, zasługują na miano kary⁷. I tak oczywiście nie jest karą dolegliwość polegająca na niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn nie zawinionych przez pracownika (art. 3 dekretu). Na miano kary nie zasługują te wszystkie dolegliwości majątkowe⁸, które dotyczą pracownika rozwiązującego stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, mimo że spełniają one ponadto poważne funkcje prewencyjno-wychowawcze. Mamy tu bowiem do czynienia z czynnością prawną i już chociażby z tej przyczyny pozbawienie pracownika pewnych dóbr nie może być uznane za karę⁹. Co więcej o karze (w szerokim znaczeniu) nie można mówić nawet wtedy, gdy celem normy prawnej przewidującej zastosowanie środka stanowiącego dolegliwość dla sprawcy czynu — jak ma to miejsce w przypadku norm art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu — nie jest równoczesne jego potępienie, tj. ujemna ocena społeczna tego zachowania. Pracownik zwolniony z pracy na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu został lub zostanie potępiony za swój czyn przez sąd karny, zakład pracy nie ma zaś powodów i podstaw, by potępić go za czyn nie naruszający obowiązków objętych stosunkiem pracy. Innymi słowy, by mówić o karze w prawie pracy nie wystarczy ustalić,

⁷ Na temat pojęcia kary w prawie pracy por. W. Masewicz, op. cit., s. 31 i nast.

⁸ Dla przykładu można tu wymienić utratę prawa do urlopu w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy (art. 17 ustawy z 29 IV 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, Dz. U. nr 12, poz. 85), czy prawo do świadczenia wyrównawczego przewidzianego w art. 12 ustawy z 23 I 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy. Dz. U. nr 3, poz. 8.

⁹ Warto tu nadmienić, że w prawie karnym odróżnia się pojęcie kary i pojęcie skutków skazania. Por. W. Świda, *Prawo karne. Część ogólna*, Warszawa 1970, s. 273 - 274. Podobnie i w prawie pracy warto wprowadzić rozróżnienie kary regulaminowej i skutków (dalszych) jej zastosowania.

iż pracownik popełnił ze swej winy czyn zabroniony i że w związku z tym spotykają go określone dolegliwości.

W świetle powyższych wywodów uzasadnione i konieczne wydaje się być wyraźne doktrynalne odróżnienie przyczyny zawinionej przez pracownika, określonej w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu od przyczyn zawinionych z art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3. W miejsce dotychczas przyjmowanego dychotomicznego podziału przyczyn rozwiązania niezwłocznego na przyczyny zawinione i niezawinione mielibyśmy następujący podział trójdzielny: 1) przyczyny polegające na zawinionym naruszeniu obowiązków pracowniczych (art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu), 2) przyczyny polegające na zawinionym naruszeniu obowiązków poza stosunkiem pracy (art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu) i 3) przyczyny niezawinione (art. 3 dekretu). Każda z trzech wymienionych grup przyczyn rozwiązania niezwłocznego zasługuje na specjalne potraktowanie. Wspólną cechą przyczyn wymienionych pod 2 i 3 jest to, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z powodu ich zajścia nie stanowi kary regulaminowej. Różni je zaś element winy występujący w zachowaniu pracownika określonym w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu.

III

Ustosunkowując się do drugiego zarzutu wysuniętego przez M. Świąckiego przeciwko stanowisku, iż według art. 2 ust. 1 dekretu podstawą rozwiązania niezwłocznego może być czyn pracownika nie dający się zaklasyfikować jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, należy wyjść do spostrzeżenia, że ustawodawca w dekreście nie określił wprost indeksu czasowego dla czynów pracownika, które mogą stanowić przyczynę zwolnienia z pracy. Dotyczy to nie tylko czynów polegających na popełnieniu przestępstwa lub czynów pociągających utratę uprawnień zawodowych, lecz również „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Gdyby się więc opierać jedynie na tym ustaleniu, to można by dojść do wniosku, że popełnienie przestępstwa lub czynu pociągającego utratę uprawnień zawodowych, przypadający na czas przed nawiązaniem stosunku pracy, mogą uzasadniać rozwiązanie niezwłoczne po jego nawiązaniu, ale również do przyznania zakładowi pracy prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” u poprzedniego pracodawcy (w szczególności jeżeli nie został za to przez niego wydalony z pracy), a zwłaszcza z powodu samowolnego porzucenia pracy w poprzednim miejscu pracy. Widać stąd, że, po pierwsze, mimo iż ustawodawca w sposób wyraźny nie ustalił ram czasowych dla czynów określonych w art. 2 ust. 1 dekretu, to jednak ich ograniczenie musiał zakładać. Po drugie, sformułowania dekretu nie dają podstaw do różnej oceny poszczególnych rodzajów zawinionych przyczyn rozwiązania niezwłocz-

nego w omawianym aspekcie. Prowadzi to nas z kolei do sformułowania tezy, iż czyn pracownika, by mógł stanowić podstawę rozwiązania niezwłocznego (art. 2 ust. 1 dekretu), w każdym przypadku musi przypadać na czas trwania stosunku pracy z zakładem pracy, który ma zamiar dokonać takiego rozwiązania. Odrzucenie tej tezy prowadziłoby do konsekwencji ujemnych ze społecznego punktu widzenia. Wydaje się, że powyższa teza znajduje też potwierdzenie bezpośrednio w sformułowaniach przepisów, o ile interpretuje się je zgodnie z celem przyświecającym ustawodawcy przy wydaniu dekretu, a wyrażonym w jego preambuli. Przepis art. 2 ust. 1 stanowi, że „zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, czyli osoby pozostającej już w stosunku pracy¹⁰ (tj. będącej już pracownikiem w momencie popełnienia czynu zabronionego) i to w stosunku pracy z zakładem pracy, który „może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia”, a nie jakimkolwiek innym wcześniejszym pracodawcą.

Konkludując wypada stwierdzić, że również drugi z wysuniętych przez M. Świącickiego argumentów, jak się wydaje, nie wytrzymuje krytyki, bowiem odrzucenie koncepcji nadrzędnego charakteru „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” w stosunku do dwóch pozostałych zawinionych przyczyn zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia (art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu), wcale nie prowadzi z konieczności do akceptacji poglądu o możliwości zajścia tych przyczyn przed nawiązaniem stosunku pracy i dopuszczalności wielokrotnego zwolnienia pracownika w trybie niezwłocznym za ten sam czyn przez różnych pracodawców. W każdym razie przyjęcie koncepcji nadrzędności „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” nie dostarcza, jak się zdaje, dodatkowego uzasadnienia dla poglądu, według którego czyn pracownika, by mógł stanowić powód rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę przez dany zakład pracy, musi mieć miejsce w czasie trwania stosunku pracy między tym zakładem a zwalnianym pracownikiem.

Reprezentowany jest jeszcze pogląd, w myśl którego utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu może przejawiać się jako następstwo czynu popełnionego przez pracownika przed powstaniem (nawet kilka lat wstecz) stosunku pracy z zakładem pracy, który ma zamiar skorzystać z instytucji rozwiązania niezwłocznego¹¹. Jako przykład takiego czynu W. Masewicz podaje fałszerstwo dyplomu ukończenia studiów wyższych. Przykład ten nie wydaje się trafny z dwóch powodów. Po pierwsze dlatego, że przepis art. 2 ust. 1 pkt 3 dekretu mówi o utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, a więc nie może dotyczyć sytuacji, gdy pracownik uprawnień w ogóle

¹⁰ Podobnie M. Świącicki, *Niektóre sporne zagadnienia...*, op. cit., s. 118 ograniczając jednak ten tok rozumowania tylko do utraty uprawnień zawodowych przez pracownika. Inaczej W. Masewicz, op. cit., s. 126.

¹¹ W. Masewicz, op. cit., 58.

nie nabył, a istnieje tylko błędne mniemanie, że je posiada. Po drugie art. 2 ust. 1 dekretu można interpretować tylko w ten sposób, że albo przyjmuje się, iż nie określa on ram czasowych dla zajścia ogółu wymienionych w nim przyczyn albo też, że wprowadza takie ramy dla nich wszystkich w jednakowym stopniu, to jest, że i popełnienie przestępstwa i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i czyn pociągający utratę uprawnień zawodowych muszą nastąpić w czasie trwania stosunku pracy. Stąd też widzę pewną niekonsekwencję w przyjętym przez W. Masewicza stanowisku, że ograniczenie czasowe dotyczy tylko dwóch pierwszych przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 dekretu, a nie dotyczy przyczyny trzeciej. Zachodzi też niezgodność między tą tezą a wysuniętym przez niego postulatem ścieśniającej wykładni przepisu art. 2 jako normy szczególnej¹². Interpretuje on bowiem wyrażenie „utrata uprawnień” w sensie rzeczywistej utraty uprawnień jak i stwierdzenia tylko braku uprawnień, których pracownik w ogóle nie posiadał, a więc w sposób rozszerzający. W obecnym stanie prawnym przykład przez niego podany, jak i inne podobne, znajdują prawidłową kwalifikację i rozwiązanie prawne w przepisach prawa cywilnego o wadach oświadczeń woli. Błąd co do kwalifikacji pracownika, a także niekiedy i co do innych okoliczności go dotyczących, powinien być oceniony w świetle przepisów art. 84-86 k.c. z uwzględnieniem klauzuli art. XII § 3 p.w.k.c.¹³

IV

W świetle dotychczasowych uwag nie wydaje się, by istniały podstawy do pojmowania przepisu art. 2 ust. 1 dekretu w sposób odbiegający od jego literalnego brzmienia. Są jednak i inne powody, dla których nie można uznać, że popełnienie przestępstwa i utrata uprawnień zawodowych stanowią zawsze odmianę „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Pogląd ten prowadzi do nadmiernego, jak sądzę, rozciągnięcia zakresu obowiązków pracownika objętych stosunkiem pracy. Zakłada on, że popełnienie przestępstwa lub utrata uprawnień zawodowych może nie tylko w sposób bezpośredni, ale i pośredni naruszać chroniony interes podmiotu zatrudniającego. Przy popełnieniu przestępstwa naruszenie obowiązków przez pracownika polega na tym, że powoduje on swą dyskwalifikację moralną i przestaje na skutek tego być przydatny do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku¹⁴. Podobnie w przypadku zawinionej utraty uprawnień zawodowych pracownik pośrednio narusza obowiązki przez spowodowanie swej nieprzydatności do wyko-

¹² Ibidem., s. 125.

¹³ M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 193; J. Kurcysz, *Skutki prawne fałszywych danych w ankiecie personalnej*, PUG 1963, nr 11, s. 297 - 300.

¹⁴ M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 287.

nywania funkcji na zajmowanym stanowisku¹⁵. W tym ostatnim przypadku nie musi mieć miejsca, jak się zdaje, ani dyskwalifikacja moralna pracownika, ani utrata zaufania zakładu pracy do pracownika, który ze swej winy utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na swym stanowisku. Można by stąd wyciągnąć wniosek, że M. Świącicki przyjmuje istnienie jakiegoś ogólnego obowiązku pracowniczego zachowania przydatności do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku. Jest jednak wątpliwe, by można przyjąć istnienie takiego obowiązku jako regułę. Co więcej, z zestawienia powyższych wypowiedzi z tezą o nadrzędnym charakterze ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych" wynika, że obowiązek ten należy uznać za „podstawowy obowiązek pracowniczy" w rozumieniu art. 2 ust. 1 dekretu, czyli — według M. Świącickiego — jako obowiązek, którego naruszenie jest równoznaczne z naruszeniem „obowiązków w sprawach podstawowych dla ruchu zakładu pracy lub realizacji jego celu". Stanowisko to budzi jeszcze większe wątpliwości. Być może m. in. właśnie tu tkwi źródło pewnej rozbieżności między wypowiedziami autora na temat wykładni art. 2 ust. 1 dekretu a poglądami w sprawie obowiązków pracowniczych. Jego zdaniem bowiem określenie „podstawowe obowiązki pracownicze" nie ma nic wspólnego z różnymi wyodrębnionymi przez niego obliczami obowiązku świadczenia pracy, ani nie należy go wiązać z jakimikolwiek klasyfikacjami składników treści czynności prawnej. Naruszenie „obowiązków pracowniczych" to zawsze niedopełnienie lub nienależyte dopełnienie obowiązku świadczenia pracy, który nie jest ani „podstawowy" ani niepodstawowy, a jest jedyny¹⁶. Z drugiej jednak strony, w rozważaniach poświęconych obowiązkowi pracowniczemu, obok obowiązku świadczenia pracy, M. Świącicki wyróżnia inne obowiązki objęte stosunkiem pracy, które nie stanowią składnika świadczenia pracy i w ogóle nie mogą być uznane za świadczenie. Takim obowiązkiem jest obowiązek takiego zachowania się — nawet poza pracą — aby nie doprowadzić do utraty zaufania do siebie, gdyż ta uniemożliwiłaby korzystanie z umówionego świadczenia¹⁷, a więc. gdyby rzecz ująć szerzej, obowiązek zachowania przydatności do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku. Nie przywiązując zbyt dużej wagi do wskazanej rozbieżności między wykładnią art. 2 ust. 1 dekretu a klasyfikacją obowiązków pracowniczych, podkreślić jednak należy istnienie istotnej różnicy pomiędzy obowiązkami, których spełnienie jest równocześnie częściowym dopełnieniem świadczenia, a innymi obowiązkami pracownika objętymi stosunkiem pracy. Dla realizacji celu umowy o pracę zasadnicze znaczenie mają tylko te obowiązki pracownicze, których wykonanie prowadzi do spełnienia przez pracownika

¹⁵ Ibidem., s. 289.

¹⁶ Ibidem., s. 282.

¹⁷ Ibidem., s. 330.

świadczenia i dlatego, jak się wydaje, jedynie w kręgu tych obowiązków należy szukać „podstawowych obowiązków pracowniczych” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dekretu.

W myśl art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu wina pracownika, który popełnił przestępstwo lub utracił uprawnienia zawodowe, może być winą umyślną lub nieumyślną i to jakiegokolwiek stopnia (ciężka, lekka, najłżejsza). Natomiast w przypadku „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” wina pracownika musi być według jednych winą umyślną, a tylko wyjątkowo, gdy z góry wyraźnie (ustawą, klauzulą umowną lub regulaminem wewnętrznym) między stronami zostanie to ustalone, również czyn popełniony z winy nieumyślnej może zostać zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych¹⁸. Według innych wina może polegać na rażącym niedołożeniu staranności wymaganej od pracownika w konkretnej sytuacji (ciężka wina pracownika)¹⁹, czyli na umyślnym zachowaniu się pracownika sprzecznym z jego obowiązkiem, jak i na rażącym niedbalstwie²⁰. Innymi słowy, nie każdy rodzaj winy może stanowić podstawę rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Rozbieżność między winą jako podstawą rozwiązania niezwłocznego z powodu popełnienia przestępstwa lub utraty uprawnień zawodowych a winą stanowiącą podstawę wydalenia pracownika na mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 nie jest kwestionowana²¹, jest ona jednak poważniejsza, niż się na ogół sądzi. O ile bowiem w przypadku art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu w grę z reguły wchodzi wina umyślna pracownika, o tyle w sytuacjach określonych pozostałymi normami art. 2 ust. 1 wina w praktyce jest w zasadzie winą nieumyślną i to w najłżejszej postaci. Pracownik popełniający przestępstwo lub czyn pociągający utratę uprawnień z reguły nie obejmuje swą świadomością dalszego następstwa swojego czynu, jakim jest utrata „przydatności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”. Przy naruszeniu obowiązku „zachowania przydatności do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku” — gdy założyć jego istnienie — zarzut skierowany przeciwko pracownikowi polega na tym, iż mógł i powinien on przewidzieć ten skutek swojego czynu (niedbalstwo w rozumieniu art. 7 § 2 k.k.). Co więcej, wydaje się, że z uwagi na pośredni charakter naruszenia wspomnianego obowiązku w sytuacjach określonych w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu, aczkolwiek czyn pracownika polegający na popełnieniu przestępstwa lub utracie uprawnień zawodowych jest przez niego zawiniony, to jednak naruszenie jednocześnie przez ten czyn w sposób pośredni obowiązku pracowniczego nie musi

¹⁸ Ibidem., s. 284, 285.

¹⁹ W. Masewicz, op. cit., s. 140.

²⁰ W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, Warszawa 1970, s. 174.

²¹ M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 279, 287, 289.

posiadać cechy zawinienia. Może się zdarzyć, że pracownik mógł i powinien przewidzieć możliwości popełnienia czynu zabronionego, ale jednocześnie nie będzie się dało stwierdzić, że mógł i powinien on przewidzieć, iż skutkiem dokonanego czynu spowoduje swoją dyskwalifikację moralną i tym samym naruszy obowiązek „zachowania przydatności do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku”. W przypadku np. nieumyślnego spowodowania śmierci przez błąd sztuki lekarskiej może się okazać, że przypisanie winy nieumyślnej lekarzowi w spowodowaniu śmierci skutkiem takiego błędu wcale nie musi być równoznaczne z przypisaniem winy w pośrednim naruszeniu pracowniczego obowiązku „zachowania przydatności”. Ocena, iż lekarz mógł i powinien przewidzieć skutki swojego postępowania wcale nie musi się pokrywać z oceną, iż mógł i powinien przewidzieć równocześnie swoją dyskwalifikację do pracy na zajmowanym stanowisku. Zresztą ani przepis art. 2 ust. 1 pkt 1, ani przepis art. 2 ust. 1 pkt 3 nie uzależniają prawidłowości rozwiązania niezwłocznego od istnienia winy w naruszeniu obowiązku „zachowania przydatności”. Wymóg winy odnosi się jedynie do czynu kwalifikującego się jako przestępstwo i do czynu, który pociąga utratę uprawnień.

Pogląd, który każe traktować ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako pojęcie nadrzędne w stosunku do dwu pozostałych zawinionych przyczyn rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę, jest nie do przyjęcia również dlatego, że z konieczności implikuje on tezę o represyjnym (kara regulaminowa) charakterze zwolnienia pracownika z powodu popełnienia przestępstwa lub utraty uprawnień zawodowych. Zakład pracy w myśl tej koncepcji ma prawo nałożenia kary o dużej dolegliwości za czyn, który właściwie — jak starałem się to uzasadnić — nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i który z reguły polega bądź na nieumyślnym naruszeniu obowiązku „zachowania przydatności do wykonywania funkcji na zajmowanym stanowisku” — też budzącym wątpliwości — bądź w ogóle jest niezawiniony przez pracownika. Ponadto zastosowanie tej kary regulaminowej nie podlegałoby skutecznej kontroli ze strony związków zawodowych, jak ma to miejsce w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż brak wymaganej w tym przypadku opinii organu związkowego nie daje pracownikowi roszczenia o przywrócenie do pracy. W efekcie za wątpliwe, a w każdym razie mniejsze przewinienie pracownicze zakład pracy mógłby stosować sankcję regulaminową w bardziej swobodny i rygorystyczny sposób. Szczególnie niesłuszne byłoby to w przypadku rozwiązania niezwłocznego z powodu zawinionej utraty uprawnień zawodowych. Skłania to do przyjęcia sformułowanej już wyżej tezy, że rozwiązując bez wypowiedzenia umowę o pracę w trybie art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu, zakład pracy nie wymierza pracownikowi kary regulaminowej i w związku z tym termin „wydalenie z pracy” nie wy-daje się w tym kontekście odpowiedni.

V

W podsumowaniu dotychczasowych rozważań wypada powtórzyć następujące ustalenia. 1) Odrzucenie koncepcji podrzędności przyczyn określonych w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu w stosunku do przyczyny wymienionej w art. 2 ust. 1 pkt 2 nie prowadzi z konieczności do uznania niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn za karę samoistną (dodatkową). Przyjęcie jej zmuszałoby natomiast do uznania takiej czynności prawnej zakładu pracy za karę regulaminową. 2) Nie ma powodów, by sądzić, iż odrzucenie stanowiska, o którym mowa, miałyby nieuchronnie pociągnąć za sobą takie rozumienie przepisu art. 2 ust. 1 dekretu, które dopuszcza stosowanie przez zakład pracy rozwiązania niezwłocznego za czyn popełniony przed nawiązaniem stosunku pracy. 3) Akceptacja koncepcji nadrzędnego charakteru „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” sprzyja tendencji do nadmiernego rozszerzania zakresu obowiązków pracowniczych. 4) Traktowanie niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodu popełnienia przestępstwa lub utraty uprawnień, nie tylko jako kary samoistnej, ale również jako kary regulaminowej, nie znajduje uzasadnienia aksjologicznego na gruncie dekretu. 5) Należy rozważyć, czy pod względem dalszych następstw (np. w sferze ciągłości pracy czy uprawnień urlopowych) zawsze na równi powinno być traktowane wydalenie z pracy i zwolnienie na mocy art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3. 6) Uzasadniony jest wniosek, że w przypadkach określonych w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dekretu podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę może stanowić wina pracownika polegająca na naruszeniu obowiązków istniejących poza stosunkiem pracy.

VI

Różnice zdań istnieją także w kwestii pojmowania i znaczenia winy (subiektywnej) pracownika wydalonego z pracy przez zakład pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W piśmiennictwie prawa pracy w określeniu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” wyróżnia się dwa człony. Zwrot „podstawowe obowiązki pracownicze” dotyczy strony przedmiotowej czynu (winy obiektywnej w nomenklaturze doktryny prawa cywilnego), a „ciężkie naruszenie” ma dotyczyć jego strony podmiotowej. Moim zdaniem podział taki jest z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia niewystarczający. W pojęciu „ciężkiego naruszenia” (art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu) należy wyróżnić jeszcze — obok aspektu subiektywnego (winy subiektywnej) — przedmiotową stronę tego naruszenia. Kierując się ideą ograniczenia dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca wprowadził w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu nie dwa —

jak się powszechnie sądzi — lecz trzy kryteria, przy użyciu których spośród ogółu pracowniczych naruszeń należy wydzielić dość wąską grupę czynów stanowiących podstawę wydalenia.

Potrzeba wyróżnienia trzech, w miejsce dwóch dotychczas przyjmowanych kryteriów wyznaczających zakres „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, istnieje tylko wtedy, gdy się odrzuci odosobniony zresztą w literaturze pogląd, w myśl którego zwrot „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” należy rozumieć jako naruszenie przez pracownika obowiązków w sprawach podstawowych dla ruchu zakładu pracy lub realizacji jego celów²². Używając w 1956 r. określenia „podstawowe obowiązki” ustawodawca musiał nawiązywać do klasyfikacji obowiązków pracowniczych określonych w obowiązujących przepisach i poglądach doktryny z tego czasu. Już ten wzgląd, a także m. in. nazwanie w art. 36 ustawy z 30 III 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy²³ obowiązku przestrzegania zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mianem obowiązku podstawowego, stanowią wystarczający motyw i uzasadnienie dla formułowania takich obowiązków w orzecznictwie i doktrynie.

Nie przyjmując poglądu M. Świącickiego w sprawie pojmowania „podstawowych obowiązków” przyznać należy, iż słusznie zwraca on uwagę na potrzebę konkretyzacji oceny czynu pracownika. Naruszenie tego samego pracowniczego obowiązku musi być różnie oceniane zwłaszcza w zależności od rzeczywistych lub grożących skutków²⁴. Na przykład różnie może być ocenione umyślne niewykonanie polecenia w zależności od jego treści i konkretnych okoliczności, mimo że w każdym przypadku niewykonania polecenia (mieszczącego się w granicach prawa, umowy i zasad współżycia społecznego) zostaje naruszony podstawowy obowiązek pracowniczy podporządkowania się poleceniom kierowników.

Podstawowe obowiązki pracownicze są określone w normach prawa pracy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, stąd też ustalenie, że nie został naruszony żaden podstawowy obowiązek pracowniczy jest równoznaczne z wyłączeniem możliwości wydalenia na mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu, nawet gdy w konkretnej sytuacji nienależyte zachowanie się pracownika może mieć za przedmiot sprawę podstawową dla funkcjonowania zakładu pracy lub realizacji jego celu. Odmienna wykładnia nie jest zgodna z ochronną funkcją przepisu art. 2 ust. 1 dekretu. Z tego punktu widzenia ważne jest nie tylko podanie obowiązków pracowniczych, które są obowiązkami podstawowymi, lecz również — zwłaszcza z uwagi na spory co do zakresu i katalogu obowiązków tej pierwszej grupy — i tych obowiązków, którym cechy podstawowości przypisać nie

²² Ibidem., s. 278, 283.

²³ Dz. U. nr 13, poz. 91.

²⁴ Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 283.

można. Jako ilustrację można tu przytoczyć obowiązki: „dążenia do osiągnięcia jak najlepszych wyników w pracy przez doskonalenie metod i organizacji pracy” i „stałego doskonalenia się w wykonywaniu zawodu” określone w ustawie z 15 VII 1968 r. o pracownikach rad narodowych²⁵ (art. 5 pkt 7, 12), który, jak się zdaje, nie można uznać za podstawowe obowiązki pracownika rady narodowej.

Z drugiej strony ustalenie, że pracownik naruszył określony w przepisach prawnych w sposób generalny i abstrakcyjny swój podstawowy obowiązek nie może stanowić wystarczającej przesłanki — obok winy pracownika (subiektywnej) — dla niezwłocznego rozwiązania z nim umowy o pracę. Potrzebna jest jeszcze ocena, czy w konkretnej sytuacji zachowanie się pracownika, kwalifikujące się jako naruszenie podstawowych obowiązków, ma za przedmiot sprawę podstawową dla funkcjonowania zakładu pracy lub realizacji jego celu. Nakaz dokonania takiej oceny zawarł ustawodawca w zwrocie „ciężkie naruszenie”. Inne stanowisko jest nie do przyjęcia, gdyż rozumienie pod wyrażeniem „ciężkie naruszenie” ciężkiej winy (subiektywnej) pracownika przy właściwym pojmowaniu „podstawowych obowiązków pracowniczych” jako obowiązków wpływających z norm generalnych i abstrakcyjnych rodzi m. in. tendencję do deformowania pojęcia winy (subiektywnej) pracownika przez włączenie do oceny jego psychicznego stosunku do czynu elementów ocennych nie mających nic wspólnego z psychicznym nastawieniem pracownika do wykonywanych obowiązków. Za stanowiskiem tym przemawiają również sformułowania niektórych przepisów prawa pracy. I tak Wytyczne do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, stanowiące załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 VII 1957 r.²⁶ przewidują m. in., że regulamin powinien wskazywać, iż nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy w ciągu dwóch dni w miesiącu lub trzech dni w kwartale może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (XI ust. 2). Wynika stąd, że nawet umyślne naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (przestrzeganie czasu pracy) samo przez się nie stanowi „ciężkiego naruszenia”, a jedynie pod warunkiem dwu- lub trzykrotności popełnienia przewinienia. „Ciężar naruszenia” zależy więc nie tylko od winy pracownika, ale i od ustalonego in concreto stopnia naruszenia interesów zakładu pracy przez dany czyn pracownika.

W prawie cywilnym, a w ślad za nim w prawie pracy, obserwuje się tendencję do utożsamiania winy z zarzutem pod adresem sprawcy czynu (szkody) dokonywanym nie z uwagi na to, co myślał albo mógł i powinien był myśleć (art. 7 § 2 k.k. mówi o bezpodstawności oraz o możliwości i powinności przewidywania możliwości popełnienia czynu zabronione-

²⁵ Dz. U. nr 25, poz. 164.

²⁶ M. P. Tekst jednolity z 29 I 1968 r., nr 3, poz. 22.

go), lecz ze względu na to, że powinien się być w określony sposób zachować²⁷. Zarzut winy formułowany jest przy tym na podstawie porównania zachowania się sprawcy czynu (szkody) z określonymi miernikami należytej staranności w dużej mierze mającymi charakter abstrakcyjny i obiektywny. M. in. wskutek tego w ocenie, na podstawie której konstruuje się pod adresem sprawcy czynu zarzut winy, w szerokim zakresie uwzględniane są okoliczności, które jedynie w bardzo pośredni sposób dotyczą bezpodstawności albo możliwości i powinności przewidywania przez niego skutków swojego zachowania lub też nawet wcale się do tych zjawisk nie odnoszą. Biorąc pod uwagę cel i funkcję instytucji wydalenia z pracy należy opowiedzieć się za pojmowaniem nieumyślnej winy pracownika jako, po pierwsze, niewłaściwego stosunku psychicznego pracownika do czynu naruszającego podstawowe obowiązki pracownicze oraz, po wtóre, jako zarzutu sformułowanego na podstawie oceny stanu psychicznego indywidualnego sprawcy i konkretnie określonego naruszenia przez niego obowiązków, a więc przy użyciu mierników indywidualnych i konkretnych.

W każdym razie nie sądzę, by nawet przy przyjęciu zobiektywizowanych i abstrakcyjnych mierników wymaganej staranności, pojęcie „ciężkiego naruszenia” można było zredukować do zagadnienia ciężkiej winy pracownika. Jako przykład można rozważyć w tym miejscu kwestię wpływu wysokości szkody wyrządzonej przez pracownika na stopień „ciężkości naruszenia” obowiązków. Nie jest to zagadnienie winy, choć można zaryzykować twierdzenie, że fakt wyrządzenia szkody o dużych rozmiarach wpływa często na sformułowanie bardziej rygorystycznego wzorca staranności (bo skoro powstała duża szkoda, to można i należało jej powstanie przewidzieć) i tym samym na przypisanie cięższej winy jej sprawcy. W literaturze i orzecznictwie podkreśla się, że rozmiar wyrządzonej szkody powinien stanowić jedno z kryteriów (zasadnicze bądź uzupełniające) przy dokonywaniu osądu, czy konkretne naruszenie obowiązków może zostać zakwalifikowane jako ciężkie. Można więc chyba stwierdzić, że m. in. wysokość szkody stanowi przedmiotowy element w pojęciu „ciężkiego naruszenia” obowiązków.

Innym zagadnieniem jest wzajemny stosunek winy i elementu stopnia ciężkości obiektywnego naruszenia interesów pracodawcy w pojęciu „ciężkiego naruszenia”. Globalna ocena „ciężkości naruszenia” obowiązków musi brać pod uwagę zarówno stopień winy pracownika jak i stopień obiektywnego zagrożenia interesów zakładu pracy przez dany czyn. O „ciężkim naruszeniu” może być mowa tylko wtedy, gdy wina (subiektywna) pracownika jest ciężka, tj. zachodzi wina umyślna albo rażące niedbalstwo oraz gdy jednocześnie naruszenie podstawowych obowiązków

²⁷ Por. J. Dąbrowa, *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968, s. 191.

w konkretnym stanie faktycznym stanowi poważne zagrożenie interesów zakładu pracy, tj. gdy naruszenie to również w sensie obiektywnym jest ciężkie. Ogólnie można powiedzieć, że przy winie umyślnej stopień ciężkości obiektywnego zagrożenia interesów zakładu pracy może być relatywnie mniejszy i na odwrót, przy poważniejszym zagrożeniu interesów zakładu pracy nawet rażące niedbalstwo ze strony pracownika może uzasadniać twierdzenie, iż obowiązki zostały naruszone w sposób ciężki. Dostrzegając tę współzależność, w ocenie globalnej należy raczej preferować element subiektywny, co jest uzasadnione choćby tym, że stopień obiektywnej wagi naruszenia obowiązków nie jest jedyną przesłanką obiektywną, jaka została ustanowiona w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu. Nie powinno to jednak prowadzić do wniosku o tożsamości „ciężkiego naruszenia” i ciężkiej winy pracownika. Jak wspomniałem, identyfikacja „ciężkiego naruszenia” i ciężkiej winy prowadzi do włączenia do pojęcia winy elementów zupełnie jej obcych. Ujemnie odbija się też na zakresie ochrony pracownika przed wydaleniem z pracy, gdyż kryteria niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zostają zredukowane do generalnie i abstrakcyjnie ujętych podstawowych obowiązków pracowniczych oraz ciężkiej winy pracownika.

W ujęciu przedstawionym wyżej wydalenie pracownika z pracy nie jest dopuszczalne gdy 1) nie naruszył on podstawowych obowiązków, 2) naruszył takie obowiązki, lecz w konkretnym stanie faktycznym naruszenie to nie zostało uznane za poważnie zagrażające interesom zakładu pracy, 3) naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki w sensie obiektywnym, lecz nie można mu przypisać „ciężkiej” winy (umyślności, rażącego niedbalstwa).

LA FAUTE DU SALARIÉ EN TANT QUE CAUSE DE LA RUPTURE SANS PRÉAVIS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Résumé

Parmi toutes les raisons de la rupture sans préavis du contrat de travail qui sont énumérées dans l'article 2 et 3 du décret-loi du 18 janvier 1956 statuant les limites de droits à la rupture immédiate, un rôle spécial est joué par les raisons fautives de la rupture sans préavis, un rôle spécial appartient aux raisons fautives. L'article 2 énumère trois raisons fautives de la rupture: 1) le délit criminel du salarié ne permet de continuer l'exécution des obligations qui résultent du contrat de travail, 2) la faute grave du salarié, 3) la privation des qualifications professionnelles résultant de la faute du salarié.

Dans la doctrine du droit du travail on exprime l'opinion selon laquelle le délit criminel du salarié (1) et la privation des qualifications professionnelles (3) sont des formes particulières de la faute grave du salarié. Cette opinion semble être injustifiée car elle est en contradiction avec les prescriptions explicites de l'article 2 du décret-loi de 1956. En plus elle élargit excessivement la sphère des obligations des salariés qui résultent du contrat de travail. Cette opinion suggère l'existence

de l'obligation générale du salarié de conserver sa capacité de travail. La justification de la rupture sans préavis peut alors être la faute du salarié envers les obligations légales qui existent en dehors du contrat de travail. Dans ce cas, la rupture sans préavis (dûe à une infraction criminelle (1) ou à la privation des qualifications professionnelles (3) ne serait pas une sanction disciplinaire. Elle n'est une sanction disciplinaire que lorsqu'elle résulte d'une lourde infraction disciplinaire.

Dans la dénomination „lourde infraction aux obligations principales de salarié" la doctrine du droit du travail distingue deux éléments constitutifs: 1) lourde infraction et 2) obligations principales. „Lourde infraction" constitue l'élément subjectif et „obligations principales" l'élément objectif de l'infraction disciplinaire du salarié. A mon avis l'expression „lourde infraction" a aussi un aspect objectif. Le législateur exprime par là la nécessité d'évaluer la faute du salarié et en plus la nécessité de juger le degré de violation par le salarié des intérêts de l'entreprise. L'entreprise a le droit de rompre brusquement le contrat de travail uniquement en cas de constatation de l'infraction du salarié à ses obligations qui sont abstraitement et généralement formulées dans des prescriptions légales, en cas de faute grave du salarié (faute intentionnelle ou lourde négligence) et en cas de menace importante des intérêts de l'entreprise, dans des circonstances concrètes. En effet, il est possible de commettre intentionnellement une infraction aux obligations formulées abstraitement et généralement, mais l'entreprise ne peut user de son droit de rupture sans préavis, puisque dans les circonstances concrètes, l'infraction ne menace pas sincèrement les intérêts de l'entreprise, elle n'est pas une infraction lourde au sens objectif. Par exemple, quand un salarié s'absente une seule fois sans aucune justification, il commet une infraction intentionnelle, malgré cela ce n'est pas une lourde infraction. Ce n'est que l'infraction aux prescriptions concernantes la durée du travail, répétée plusieurs fois qui peut être considérée comme la justification de la rupture sans préavis du contrat de travail.

La faute grave du salarié en tant que cause de la rupture immédiate du contrat de travail doit être considérée selon les mesures subjectives précisées individuellement et non selon les mesures objectives qui sont propres au droit civil. Afin de juger la faute du salarié il faut prendre en considération les prédispositions psychiques individuelles et les circonstances concrètes de l'infraction aux obligations du salarié.