BIBLIOTECZKA BIULETYNU

ZAŁĄCZNIK DO BIULETYNU GENERALNEJ PROKURATURY Nr 3–4 (111–112)

PRZEGLĄD ORZECZEŃ W SPRAWACH ZE STOSUNKU PRACY

85

2/60 (30)

23985 KPiP

1123985

BIBLIOTECZKA BIULETYNU

Załącznik do Biuletynu Nr 3–4 (111–112)

PRZEGLĄD ORZECZEŃ W SPRAWACH ZE STOSUNKU PRACY

(Orzeczenia, komentarze, uchwały, wyjaśnienia i opinie prawne CRZZ)

2/60 (30)

BIBLIOTEKA
22987

Tekst opracowali pracownicy Wydziału Prawa Pracy Departamentu Nadzoru Ogólnego Generalnej Prokuratury

TREŚĆ

str.

Od Redakcji 5

DZIAŁ I

— Dekret o zakładowych komisjach rozjemczych i niektóre przepisy wykonawcze 7

Rozdział 1 — Dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. nr 10, poz. 35) . . 7

Rozdział 2 — Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. nr 18, poz. 68) 25

DZIAŁ II

Przepisy o umowie o pracę 35

Rozdział 1 — Kodeks zobowiązań 35

Rozdział 2 — Rozporządzenie z dnia 18 maja 1927 r. o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (Dz. U. nr 46, poz. 409) 39

Rozdział 3 — Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323 z późn. zmian.) 39

Rozdział 4 — Pismo okólne nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (M. P. nr A-44, poz. 634) 44

Rozdział 5 — Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) i przepisy ogólne prawa cywilnego 46

DZIAŁ III

Spółdzielczy stosunek pracy 64

Rozdział 1 64

Rozdział 2 — Ustawa z dnia 29 października 1920 r. o spółdzielniach (Dz. U. z 1950 r. nr 25, poz. 232 i nr 49, poz. 452) 73

DZIAŁ IV

Przepisy o czasie pracy i urlopach 81

Rozdział 1 — Uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników (M. P. nr 32, poz.404) 81

Rozdział 2 — Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 z późn. zmianami) 90

DZIAŁ V

Przepisy o wynagrodzeniu za pracę i innych należnościach pracowniczych 93

DZIAŁ VI

Przepisy różne 104

Rozdział 1 — Uchwała nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (M. P. nr A-59, poz. 776) 104

Rozdział 2 — Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. nr 8, poz. 36 z późn. zmianami) 112

Skorowidz 117

OD REDAKCJI

Zbiór niniejszy jest trzecią pozycją z serii opracowań dotyczących nadzoru prokuratorskiego nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy i stanowi jej integralną część. Przypominamy, że poprzednio ukazały się już:

1) Przegląd Orzeczeń Centralnej Rady Związków Zawodowych w sprawach ze stosunku pracy (zał. do Biuletynu Generalnej Prokuratury nr 5, 6 (88, 89) z 1958 r.),

2) Nadzór Prokuratury nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy (zał. do Biuletynu Generalnej Prokuratury nr 3 (99) z 1959 r.).

Opracowanie niniejsze różni się nieco od poprzednich zarówno doborem materiału jak i samym układem. W zbiorze tym pominięto część artykułową. Składa się on wyłącznie z orzeczeń, zaopatrzonych w niektórych przypadkach w notki, stanowiące swego rodzaju glossy, oraz z uchwał i opinii prawnych CRZZ wydanych w sprawach ze stosunku pracy. Poza tym zbiór niniejszy dostosowany jest do układu przyjętego już w poprzednich zbiorach.

W pracy, którą oddajemy Czytelnikowi, wykorzystano najnowsze orzeczenia Sądu Najwyższego, niektórych sądów wojewódzkich i Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Notki zamieszczone w zbiorze są dwojakiego rodzaju: niepodpisane inicjałami — zostały opracowane przez pracowników Wydziału Prawa Pracy Departamentu Nadzoru Ogólnego, nie posiadają charakteru urzędowego, lecz są wyrazem poglądów ich autorów; inne zaś, zaopatrzone inicjałami, były ogłoszone wraz z komentowanym orzeczeniem.

Oddając do użytku pracowników Prokuratury trzeci z kolei zbiór dotyczący problematyki ustawodawstwa pracy Redakcja wzięła pod uwagę przychylne przyjęcie wydanych już poprzednio opracowań. Zbiory te w sumie stanowić mogą istotną pomoc w pracy zawodowej niektórych ogniw Prokuratury, zwłaszcza pionu nadzoru ogólnego i referatów do spraw cywilnych.

Potrzeba stałego uzupełniania wiedzy o aktualnym orzecznictwie w sprawach ze stosunku pracy wynika zarówno z nie-

zwykle bogatej i kontrowersyjnej praktyki sądów powszechnych i komisji rozjemczych, jak i ze znaczenia prawidłowego stosowania ustawodawstwa pracy dla gospodarki narodowej i poszczególnych obywateli. Ponadto dotychczasowe doświadczenie wykazuje, że pomimo oczywistego postępu w opanowaniu problematyki prawa pracy przez ogół pracowników Prokuratury PRL zdarzają się jeszcze przypadki błędnej wykładni oraz niewłaściwego stosowania przepisów ustawodawstwa pracy.

Z drugiej natomiast strony uwadze organów Prokuratury nie mogą przecież ujść takie węzłowe zagadnienia gospodarcze jak wysiłki zmierzające do bardziej skutecznej ochrony interesów przedsiębiorstw uspołecznionych, na co zwrócił już uwagę Prokurator Generalny w piśmie okólnym GP nr 10/59 z dnia 23.II.1959 r. w sprawie nadzoru nad działalnością radców prawnych jednostek gospodarki uspołecznionej. Duże znaczenie posiadają też środki podjęte w celu maksymalnego wykorzystania czasu pracy i zmniejszenia ilości godzin nadliczbowych, czemu dała wyraz uchwała CRZZ z dnia 9 października 1959 r. w sprawie wznowienia działalności instytucji związkowych w zakresie zabezpieczenia ustawowego czasu pracy (Biuletyn CRZZ nr 9, poz. 177) zamieszczona pod poz. 39 niniejszego zbioru. Rzecz oczywista, że ten ostatni postulat można osiągnąć między innymi poprzez skuteczny nadzór nad stosowaniem przepisów ustawy z dnia 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Poza powszechnie znanymi użyto w tekście następujących skrótów:

PZS	—	*„Przegląd Zagadnień Socjalnych"*
PUSiZS	—	*„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych"*
PiZS	—	*„Praca i Zabezpieczenie Społeczne"*
OSP	—	*„Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych"*
NP	—	*„Nowe Prawo"*
p.o.p.c.	—	*Ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. nr 34, poz. 311)*
k.z.	—	*Kodeks zobowiązań.*

DZIAŁ I

DEKRET O ZAKŁADOWYCH KOMISJACH ROZJEMCZYCH I NIEKTÓRE PRZEPISY WYKONAWCZE

Rozdział 1

Dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. 10, poz. 35)

1

Do art. 1

Zgodnie z art. 1 dekretu z dnia 24.II.1954 r. (Dz. U. nr 10, poz. 35) komisje rozjemcze rozpoznają sprawy ze stosunku pracy. Żądanie stwierdzenia istnienia ciągłości pracy samo w sobie nie jest sporem ze stosunku pracy, a ustalenie faktu ciągłości pracy przez zakładową komisję rozjemczą może mieć tylko wówczas miejsce, o ile na tle tego faktu zaistniał konkretny spór ze stosunku pracy, np. zakład pracy odmawia udzielenia pracownikowi fizycznemu prawa do miesięcznego urlopu z uwagi na brak ciągłości pracy itp.

Z uzasadnienia

Jak wynika z akt sprawy, wnioskodawca wystąpił do Zakładowej Komisji Rozjemczej o zaliczenie mu ciągłości pracy w Wolskich Zakładach Przemysłu Barwników w W.K. od dnia 1.VIII.1946 r.

Zakładowa Komisja Rozjemcza orzeczeniem z dnia 16.VII. 1958 r. zaliczyła wnioskodawcy ciągłość pracy zgodnie z jego wnioskiem.

Z uwagi na nieodwołanie się od orzeczenia Zakładowej Komisji Rozjemczej do zarządu głównego właściwego związku zawodowego przez żadną ze stron — orzeczenie to stało się prawomocne.

Prawomocne orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej zaskarżył Prokurator Generalny PRL do CRZZ wnosząc o jego uchylenie ze względu na naruszenie przepisów art. 1 dekretu z dnia 24.II.1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych.

Centralna Rada Związków Zawodowych po zapoznaniu się ze stanem faktycznym uważa zarzut skargi za uzasadniony ze względów następujących.

Zgodnie z art. 1 dekretu z dnia 24.II. 1954 r. (Dz.U. nr 10, poz. 35) komisje rozjemcze rozpoznają sprawy ze stosunku pracy. Żądanie stwierdzenia istnienia ciągłości pracy samo w sobie nie jest sporem ze stosunku pracy, a ustalanie faktu ciągłości pracy przez Zakładową Komisję Rozjemczą może mieć tylko wówczas miejsce, o ile na tle tego faktu zaistniał konkretny spór ze stosunku pracy, np. zakład pracy odmawia udzielenia pracownikowi fizycznemu prawa do miesięczengo urlopu z uwagi na brak ciągłości pracy itp.

Z uwagi na to, że Zakładowa Komisja Rozjemcza bez zaistnienia sporu ze stosunku pracy ustaliła w swym orzeczeniu fakt nie mający charakteru sporu ze stosunku pracy — dopuściła się tym samym naruszenia przepisów art. 1 dekretu z dnia 24.II.1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych.

W przypadku ponownego rozpoznania sprawy Przewodniczący Zakładowej Komisji Rozjemczej zgodnie z § 31 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.II.1954 r. winien stwierdzić niewłaściwość Komisji Rozjemczej i zwrócić wniosek zainteresowanemu, który będzie miał możność wystąpienia z nowym wnioskiem o zasądzenie rozszczenia, wynikającego z odmowy uznania ciągłości pracy, jeżeli roszczenie takie powstało.

(Decyzja CRZZ z dnia 20. V. 1959 r. nr 15/203/ZKR/58.)

NOTKA

Opublikowana wyżej decyzja CRZZ dotyczy istotnego zagadnienia właściwości komisji rozjemczej, a ściśle rzecz ujmując — przesłanek procesowych w postępowaniu rozjemczym. Niewłaściwość komisji rozjemczych do rozpoznania wniosku o konkretnie oznaczone żądanie — jak się o tym przekonamy — nie zawsze musi oznaczać niedopuszczalność drogi postępowania rozjemczego w ogóle. Wyłączenie właściwości komisji rozjemczych — ogólnie rzecz biorąc — może nastąpić bądź ze względu na przedmiot żądania, bądź też z uwagi na

osobę składającą wniosek o wszczęcie postępowania rozjemczego. W opisanym przypadku pracownik wystąpił do komisji rozjemczej o zaliczenie mu ciągłości pracy od konkretnie oznaczonej daty. Tak sformułowane żądanie sugerować może, że chodzi w nim o ustalenie prawa, aczkolwiek z żądaniem tym pracownik nie łączył żadnych innych roszczeń. Zagadnienie to wiąże się z ogólną kwestią, czy i ewentualnie w jakim zakresie w odniesieniu do postępowania rozjemczego można mówić o trzech zasadniczych rodzajach powództw znanych w nauce procesu cywilnego jako: a) powództwo o świadczenie, b) powództwo o ustalenie, c) powództwo o ukształtowanie prawa *)

Nie wdając się w szersze rozważania na ten temat ograniczę się tylko do pytania, czy komisje rozjemcze są właściwe do rozpoznawania spraw o ustalenie stosunku prawnego lub ustalenie prawa. Rozstrzygnięcie tego pytania nastręcza pewne trudności, wynikające przede wszystkim z odmienności stanu prawnego, albowiem przepisy o komisjach rozjemczych nie zawierają normy analogicznej do art 3 k.p.c. Również przykładowe wyliczenie kategorii sporów ze stosunku pracy, podlegających rozpoznaniu przez komisje rozjemcze zawarte w § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. (Dz. U. nr 18 poz. 68) nie stwarza dostatecznych przesłanek do odpowiedzi na postawione wyżej pytania. Należy jednak pamiętać, że spór o ustalenie stosunku prawnego lub ustalenie prawa ma z istoty swej charakter prewencyjny, albowiem zmierza do zapobieżenia naruszenia prawa podmiotowego w przyszłości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, (por. orzeczenie SN nr C III 427/45 z 17.IX.1945 r. i Wa C 13/49 z 29.IV.1949 r.), że powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa jest niedopuszczalne, jeżeli prawo podmiotowe zostało już naruszone i można już wytoczyć powództwo o świadczenie. W świetle brzmienia art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych i przy uwzględnieniu podstawowych założeń systemu rozjemczego, uznać należy, że komisje rozjemcze nie są właściwe do rozstrzygania spraw o ustalenie stosunku prawnego lub prawa, jeżeli z żądaniem takim pracownik nie łączy w tym samym wniosku konkretnie oznaczonego roszczenia przybierającego na gruncie procesowym charakter wniosku o świadczenie. Komisje rozjemcze — zgodnie z założeniami dekretu z 24.II.1954 r. — powołane zostały do rozstrzygania już zaistniałych zatargów między pracownikiem a przedsiębiorstwem uspołecznio-

*) J. Jodłowski — W. Siedlecki: Postępowanie cywilne. Część ogólna. Państwowe Wydawnictwo Naukowe. Warszawa 1958 r. str. 329

nym. Tak określona właściwość komisji rozjemczej najbardziej odpowiada postulatowi szybkości postępowania, jednemu z podstawowych założeń systemu rozjemczego. Pracownikowi przysługuje prawo zgłoszenia wniosku do komisji rozjemczej tylko wówczas, jeżeli — używając terminologii z nauki procesu cywilnego — ziściły się przesłanki procesowe do zgłoszenia wniosku o konkretnie oznaczone świadczenie. Rzecz oczywista wniosek o świadczenie mieści w sobie pośrednio także żądanie ustalenia prawa, albowiem żądanie wniosku o świadczenie jest szersze od żądania wniosku o ustalenie.

Przedstawiony wyżej pogląd — na tle stanu faktycznego, ustalonego w opublikowanej decyzji CRZZ — może być uzasadniony jeszcze i z innego punktu widzenia. W orzecznictwie sądowym jest poza sporem, że sądy powszechne nie są właściwe do rozstrzygania o żądaniach ustalenia stanu faktycznego. Wprawdzie w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego*) spotkać się można z poglądem, że dopuszczalne jest powództwo o ustalenie faktu posiadającego charakter prawotwórczy, jednakże w istocie rzeczy chodzi tu o takie żądanie, które jest równoznaczne z żądaniem ustalenia prawa albo stosunku prawnego**).

Żądanie ustalenia ciągłości pracy zmierzało w istocie rzeczy tylko do ustalenia faktu, a zatem nie mogło podlegać rozpoznaniu przez komisję rozjemczą, która powołana jest wyłącznie do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w znaczeniu prawnym. W tym zakresie właściwość sądów powszechnych i komisji rozjemczych jest identyczna. Fakty stanowią zawsze przesłanki rozstrzygnięcia, na nich komisja rozjemcza opiera swe orzeczenie, stosując — rzecz oczywista — obowiązujące przepisy prawa. Nie mogą być jednak samoistnym przedmiotem rozstrzygnięcia.

Konkludując stwierdzić należy, że z żądaniem ustalenia faktu ciągłości pracy pracownik może wystąpić do administracji zakładu pracy. Prawa wynikające z ciągłości pracy przybierają charakter roszczenia ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych tylko wówczas, jeżeli pracownik wystąpił z żądaniem przyznania mu urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze, wywodząc, że zgodnie z przepisami o urlopach na skutek upływu określonego cza-

*) Por. orzeczenie SN C 1514/52 PiP 8-9/53 str. 370 i ZbO 65/54.

**) Pogląd ten nie znajduje poparcia u autorów wyżej cyt. książki por. str. 333.

su nabył prawo do urlopu dłuższego, niż przyznaje mu zakład pracy.

Z tych względów wydaje się, że opublikowana wyżej decyzja CRZZ trafnie rozstrzyga poruszone zagadnienie prawne.

2

Do art. 1

1. Spory wynikłe na tle stosowania kar upomnienia lub nagany nie są sporami ze stosunku pracy w znaczeniu prawnym.

2. Ochrona praw osobistych pracownika może być przedmiotem zainteresowania prawa karnego, administracyjnego czy też interwencji instancji związkowych, nie może jednak być przedmiotem sporu ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych.

Z uzasadnienia

Ob. K. C., pracownik fizyczny Huty Małapanew w O., pow. Opole, został ukarany przez kierownictwo zakładu pracy naganą za niewykonywanie obowiązków służbowych z wpisaniem tej kary do akt osobowych. Uważając, że kara została mu wymierzona niesłusznie, ob. K. C. skierował w dniu 6 lipca 1958 r. wniosek do Zakładowej Komisji Rozjemczej o anulowanie tej kary.

Zakładowa Komisja Rozjemcza orzeczeniem z dnia 29 lipca 1958 r. uznała, że wnioskodawca nie jest winnym zarzuconego mu naruszenia obowiązków służbowych i postanowiła „przywrócić stan rzeczy jaki istniał" przed zarzuconym mu naruszeniem obowiązków.

Z akt sprawy nie wynika, aby zarząd główny właściwego związku zawodowego rozpatrywał niniejszą sprawę.

Prokurator Generalny PRL zaskarżył powyższe orzeczenie do Centralnej Rady Związków Zawodowych jako naruszające przepisy art. 1 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. nr 10 poz. 35). W szczególności skarga wskazuje na to, że zgodnie z powoływanym przepisem komisje rozjemcze rozpoznają spory ze stosunków pracy w przedsiębiorstwach uspołecznionych. Spory te zostały przykładowo wyszczególnione w § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. (Dz. U. nr 18, poz. 68). Z uwagi na to, że w świetle tych przepisów do zakresu działania komisji

rozjemczych nie należy rozpatrywanie odwołań od wymierzanych przez kierownictwo zakładów pracy kar upomnienia i nagany, przeto należy dojść do wniosku, że już ta okoliczność wskazuje, że Zakładowa Komisja Rozjemcza była niewłaściwa do rozpatrzenia odwołania wnioskodawcy. Ponadto, zaznacza skarga, spory wynikłe na tle stosowania tego rodzaju kar, jak upomnienia lub nagany, nie są w zasadzie sporami ze stosunku pracy w znaczeniu prawnym. Charakter taki może kara dyscyplinarna uzyskać tylko wówczas, gdy ogranicza lub zmienia na niekorzyść pracownika jego prawa, wynikające z umowy o pracę. Spośród kar dyscyplinarnych kara nagany narusza wprawdzie prawa osobiste pracownika, nie stanowi jednak naruszenia praw wynikających z umowy o pracę. Dopiero w przypadku, jeżeli nastąpi naruszenie umowy o pracę, powstaje zatarg między pracownikiem a zakładem pracy, mający charakter sporu ze stosunku pracy i podlegający rozpoznaniu przez komisję rozjemczą. Ochrona praw osobistych pracownika może więc być przedmiotem zainteresowania prawa karnego, administracyjnego czy też interwencji instancji związkowych, nie może jednak być przedmiotem sporu ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych.

Centralna Rada Związków Zawodowych, podzielając wywody skargi Prokuratora Generalnego PRL, postanowiła zaskarżone orzeczenie uchylić.

(Decyzja CRZZ z dnia 2. IV. 1959 r. 15/192/ZKR/58).

NOTKA

W orzecznictwie rozjemczym brak było dotychczas dostatecznej jasności co do właściwości komisji rozjemczych i sądów powszechnych w przypadku dyscyplinarnego ukarania pracownika. Opublikowana decyzja CRZZ trafnie rozstrzyga szereg wątpliwości, jakie nasuwały się w praktyce komisji rozjemczych.

Podzielając w całej rozciągłości motywy opublikowanej decyzji należałoby dodatkowo podnieść w uzupełnieniu, co następuje: czy kara nagany ogranicza lub zmienia na niekorzyść pracownika jego prawa wynikające z umowy o pracę.

Rzecz oczywista, że umowa o pracę nakłada na pracownika między innymi obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy w szerokim tego słowa znaczeniu . Obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy należy do kompleksu obowiązków pracowniczych. Przestrzeganie tego obowiązku jest zabezpieczone m.in.

prawem kierownika zakładu pracy do nakładania kar dyscyplinarnych przewidzianych w regulaminie pracy, który stanowi integralną część każdej umowy o pracę i — rzecz oczywista — nawet wówczas, gdy umowa zawarta na piśmie nie zawiera określonych postanowień co do dyscypliny pracy. W piśmiennictwie prawniczym elementy umowy o pracę, które nie wynikają z treści samej umowy a tylko z przepisów prawa — przyjęto nazywać normatywnymi składnikami indywidualnej umowy o pracę.

Z powyższego wynikałoby, że stosowanie kar dyscyplinarnych uregulowane jest w umowie o pracę w szerokim tego słowa znaczeniu i, że spór co do zasadności kar dyscyplinarnych powinien podlegać rozpoznaniu przez komisję rozjemczą jako spór ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o komisjach rozjemczych. Wniosek taki w odniesieniu do wszystkich kar dyscyplinarnych, przewidzianych w części VII zał. do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16.VII.1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (M. P. nr 77, poz. 432) byłby jednak nietrafny.

Niewątpliwie kara nagany lub upomnienia narusza prawa podmiotowe pracownika. Nie wszystkie jednak prawa podmiotowe pracownika chronione są przez przepisy prawa pracy. Nauka prawa cywilnego w dziedzinie praw podmiotowych wyodrębnia szczególną grupę tych praw, nazywając je prawami osobowymi lub prawami osobowości. Przedmiotem ochrony jest tu człowiek, jego ciało, życie. godność itd. Prawa osobiste nie są przedmiotem szczególnego zainteresowania prawa cywilnego lub prawa pracy. Ochroną tych praw — jak to słusznie wskazuje decyzja CRZZ — zajmuje się przede wszystkim prawo karne i administracyjne. Komisje rozjemcze nie są właściwe do udzielania ochrony prawom osobistym pracowników, rozstrzygają one spory ze stosunku pracy t.zn. spory o roszczenia majątkowe, wynikające z umowy o pracę. Kara nagany lub upomnienia — nawet bezzasadna — nie stwarza dla pracownika żadnych roszczeń majątkowych.

Jakie środki prawne przysługują pracownikowi w przypadku ukarania go upomnieniem lub naganą?.

Może on przede wszystkim odwołać się od nałożonej kary nagany lub upomnienia do bezpośredniego wyższego przełożonego lub do jednostki nadrzędnej nadzorującej określony zakład pracy, oczywiście przy czynnej interwencji instancji związkowych. Jeżeli kara nagany posiada cechy zniesławienia w rozumieniu art. 255 k.k. pracownik może wnieść do sądu

powiatowego akt oskarżenia przeciwko osobie winnej, łącząc z tym roszczenie pieniężne tytułem zadośćuczynienia za krzywdę moralną na podstawie art. 165 § 1 k. z. Rzecz oczywista taki tryb postępowania może mieć miejsce w przypadku szczególnie ciężkiego zniesławienia pracownika.

Zgoła inaczej przedstawia się sprawa ze stosowaniem innych kar dyscyplinarnych przewidzianych w obowiązujących regulaminach pracy jak np. kary pieniężne, przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej i zwolnienie z pracy. Nie wdając się w zasadzie w rozważania co do właściwości komisji rozjemczej w przypadku nałożenia kary pieniężnej, stwierdzić jednak należy, że zarówno w praktyce jak i w piśmiennictwie prawniczym przeważa pogląd, że roszczenie o zwrot tej części wynagrodzenia pracownika, która została mu potrącona tytułem kary pieniężnej podlega rozpoznaniu komisji rozjemczej na zasadach ogólnych.

3

Do art. 1

Nagrody z funduszu zakładowego są przyznawane w trybie ustalonym w obowiązujących przepisach jako forma udziału załogi — współgospodarzy zakładu pracy — w wygospodarowanym zysku. Jako świadczenie nie ze stosunku pracy nagrody te nie mogą być dochodzone w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

Uzasadnienie

Ob. E. J., zatrudniony w Zjednoczeniu Montażu Elektrowni Elektromontaż-Północ w W. w charakterze elektromontera, wystąpił w dniu 14 lipca 1958 r. do Zakładowej Komisji Rozjemczej o przyznanie mu 13-tej pensji z funduszu zakładowego na rok 1957.

Zakładowa Komisja Rozjemcza orzeczeniem z dnia 12 sierpnia 1958 r. uwzględniła wniosek pracownika, a Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Energetyki, do którego odwołał się zakład pracy, orzeczenie to zatwierdził decyzją z dnia 3 września 1958 r.

Prokurator Generalny PRL zaskarżył powyższe orzeczenie do CRZZ jako naruszające przepisy prawa, a w szczególności § 7 pkt 2 regulaminu podziału funduszu zakładowego na 1957 r. w ZME „Energomontaż-Północ" w W.

Centralna Rada Związków Zawodowych postanowiła zaskarżone orzeczenie uchylić ze względów następujących:

Nagrody z funduszu zakładowego są przyznawane w trybie ustalonym w obowiązujących przepisach jako forma udziału załogi — współgospodarzy zakładu pracy — w wygospodarowanym zysku.

Jako świadczenie nie ze stosunku pracy nagrody te nie mogą być dochodzone w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

W razie skierowania do komisji rozjemczej sprawy na tle nagród z funduszu zakładowego, komisja rozjemcza powinna uznać się za niewłaściwą, zwrócić wniosek zgłaszającemu go pracownikowi oraz pouczyć pracownika, że może zwrócić się ze swoją sprawą do rady zakładowej, która z tytułu swoich zadań uczestniczy w dokonywaniu podziału funduszu zakładowego. Z tych względów CRZZ postanowiła jak na wstępie.

(Decyzja CRZZ z dnia 7.VII.1959 r. nr 15/76/ZKR/59).

NOTKA

Zagadnienie prawne, poruszone w opublikowanej decyzji CRZZ jest przedmiotem żywego zainteresowania opinii publicznej. Dowodem tego może być między innymi wzmianka zamieszczona w „Życiu Warszawy" z dnia 8 grudnia 1959 r. pt. „Ile instancji — tyle zdań. Gdzie szukać racji". Należy również zaznaczyć, że jeszcze przed wydaniem decyzji w powyższej sprawie CRZZ w wyjaśnieniu z dnia 9 kwietnia 1959 r. w sprawie nagród z funduszu zakładowego (Biuletyn CRZZ nr 4 poz. 73) wypowiedziała pogląd o niewłaściwości komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów, wynikających na tle wypłaty nagród z funduszu zakładowego lub ustalenia ich wysokości.

O ile tezę CRZZ co do niewłaściwości komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów na tle podziału funduszu zakładowego można uznać — w obecnym stanie prawnym — za trafną, o tyle zawarte w decyzji twierdzenie, iż nagroda z funduszu zakładowego nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, może budzić pewne wątpliwości.

Niewłaściwość komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów o należności z funduszu zakładowego wynika — jak wydaje się — z brzmienia art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397), zgodnie z którym podejmowanie uchwał w sprawie podziału funduszu zakładowego należy **wyłącznie** do uprawnień konfe-

rencji samorządu robotniczego. Owa **wyłączna** właściwość konferencji samorządu robotniczego zawiera w sobie implicite wykluczenie właściwości nie tylko komisji rozjemczej, lecz również drogi sądowej, o czym już decyzja CRZZ nie wspomina.

Rzecz oczywista, że przytoczony tu argument nie rozprasza jeszcze wszystkich wątpliwości. Ustawodawstwo pracy zna szereg przypadków, w których określenie wynagrodzenia za pracę pozostawiono częściowo uznaniu zakładu pracy. Na tej zasadzie oparty jest cały system tzw. premii uznaniowych. Warto przy tym nadmienić, że w odniesieniu do premii bilansowej Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 31.X.1956 r. nr 4 CR 1092/56 uznał, że jakkolwiek obowiązujące w tej dziedzinie przepisy pozostawiały przyznanie premii bilansowej i określenie jej wysokości dyrektorowi przedsiębiorstwa, to jednak nie można uważać decyzji dyrektora za decyzję administracyjną z zakresu swobodnego uznania władzy administracyjnej i, że sąd jest w zasadzie kompetentny do rozstrzygania o roszczeniach o premię bilansową i jej wysokość.

Wprawdzie cyt. orzeczenie SN skłaniać może do odmiennej konkluzji niż wynika to z niniejszej notatki, to jednakże pamiętać należy, że dysponowanie funduszem zakładowym opiera się na innych zasadach prawnych. Prawo do premii bilansowej jest w zasadzie zagwarantowane indywidualną umową o pracę z tym oczywiście zastrzeżeniem, iż o każdorazowym przyznaniu jej i konkretnej wysokości decydować będzie kierownik zakładu pracy, a pracownikowi zapewniono prawo kwestionowania tej decyzji (analogia z art. 279 k.z.). Prawo do udziału w podziale funduszu zakładowego nie wynika z umowy o pracę, lecz z każdorazowej uchwały konferencji samorządu robotniczego. Konferencja samorządu robotniczego może przeznaczyć fundusz zakładowy w całości także na inne cele niż nagrody dla pracowników. Zmiana uchwały konferencji samorządu robotniczego co do sposobu podziału funduszu zakładowego w drodze orzeczenia komisji rozjemczej lub sądu byłaby niedopuszczalna.

Nieco inaczej przedstawia się jednak sprawa z zakwalifikowaniem nagrody z funduszu zakładowego. Sądzić należy, że właśnie w zakwalifikowaniu tej nagrody — jako świadczenia nie wynikającego ze stosunku pracy — CRZZ upatruje niewłaściwość komisji rozjemczej. Nie ulega chyba wątpliwości, że zakres pojęcia „świadczenie ze stosunku pracy" jest szerszy od zakresu pojęcia „wynagrodzenie za pracę". Do świadczeń

ze stosunku pracy należałoby zaliczyć również i te świadczenia, które z istoty swej nie są wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 441 k.z. jak np. deputaty w naturze, stołówki pracownicze, działki gruntu dla pracowników PGR, zasiłki rodzinne, szczególne uprawnienia w pierwszeństwie zakupu towarów, bezpłatne przejazdy środkami komunikacyjnymi dla pracownika i jego rodziny itd. Istota problemu — jak wydaje się — tkwi w tym, że pewnych kategorii świadczeń ze stosunku pracy nie można dochodzić w postępowaniu przed komisją rozjemczą, jak np. odpraw pośmiertnych, innych zaś świadczeń w ogóle nie można dochodzić ani w postępowaniu sądowym ani rozjemczym, albowiem przyznanie tych świadczeń, lub określenie ich wysokości należy do wyłącznej kompetencji właściwych organów.

Przytoczone tu argumenty mogą być jednak dyskusyjne. Spory na tle podziału funduszu zakładowego mogą — z grubsza rzecz biorąc — wyłaniać się z dwóch zasadniczych stanów faktycznych. W pierwszych z nich regulamin rozdziału środków z funduszu zakładowego pozbawia niektórych pracowników nagród z przyczyn podanych w tymże regulaminie, a pracownik na drodze sądowej lub rozjemczej domaga się przyznania mu należności z funduszu zakładowego uważając, że pozbawienie go nagrody było niesłuszne. Taki stan faktyczny był w sprawie, w której CRZZ wydała opublikowaną decyzję i taki stan faktyczny został przyjęty za podstawę rozważań w niniejszej notce. W drugim stanie faktycznym regulamin rozdziału nagród przyznaje w zasadzie nagrodę konkretnie oznaczonemu pracownikowi, lecz wypłacenie tej nagrody napotyka na przeszkody ze strony np. przedstawicieli administracji zakładu pracy. Jest rzeczą co najmniej wątpliwą, czy teza o niewłaściwości komisji rozjemczej w takiej sytuacji faktycznej jest uzasadniona. Wydaje się bowiem, iż uchwała konferencji samorządu robotniczego jest w tym wypadku źródłem prawa podmiotowego dla pracownika. Szersze omówienie całego zagadnienia wykracza jednak poza ramy niniejszej notatki.

4

Wyjaśnienie
Centralnej Rady Związków Zawodowych
z dnia 9 kwietnia 1959 r.
w sprawie nagród z funduszu zakładowego
(Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 73)

Do art. 1

W związku z zapytaniami, czy spory na tle wypłaty nagród z funduszu zakładowego lub ustalenia jej wysokości należą do właściwości komisji rozjemczych, Centralna Rada Związków Zawodowych po porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej wyjaśnia, co następuje:

Nagrody z funduszu zakładowego przyznawane w trybie ustalonym w obowiązujących przepisach przy udziale przedstawicielstwa organizacji związkowych są formą udziału załogi — współgospodarzy zakładu pracy w wygospodarowanym zysku.

Jako świadczenie nie ze stosunku pracy nagrody te nie mogą być dochodzone w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

W razie skierowania do komisji rozjemczej sprawy dotyczącej nagrody z funduszu zakładowego komisja powinna uznać się za niewłaściwą, zwrócić wniosek zgłaszającemu go pracownikowi oraz pouczyć go, że może zwrócić się ze sprawą do rady zakładowej, która z tytułu swoich zadań i uprawnień uczestniczy w dokonywaniu podziału funduszu zakładowego.

Wiceprzewodniczący CRZZ

(—) J. Kulesza

5

Do art. 1

Zakładowe komisje rozjemcze nie są uprawnione do wydawania zaleceń zakładom pracy odnośnie zatrudnienia pracownika, z którym zakład pracy rozwiązał umowę o pracę w sposób prawem przewidziany.

(Decyzja CRZZ z dnia 2. IV. 1959 r. nr. 15/194/ZKR/58).

6

Do art. 1

O tym, czy dane powództwo jest powództwem o należność ze stosunku pracy, decyduje analiza podstawy faktycznej powództwa. Ponieważ stosunek pracy jest stosunkiem umownym, powództwem o należność ze stosunku pracy jest takie tylko powództwo, które uprawnienia powoda wywodzi z faktu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę.

Z uzasadnienia.

Rozpoznając zażalenie powodów Sąd Najwyższy zważa co następuje:

Według art. 3 ust. 1 pkt 3 p.o k.s. ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych służy stronie dochodzącej należności „ze stosunku pracy". O tym, czy dane powództwo jest powództwem o „należność ze stosunku pracy", decyduje analiza podstawy faktycznej powództwa. Ponieważ stosunek pracy jest stosunkiem umownym, powództwem o należność ze stosunku pracy jest takie tylko powództwo, które uprawnienia powoda wywodzi ż faktu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę (por. uchwałę Całej Izby Cywilnej SN z dnia 19 marca 1955 r. O. S. N. z I/1956 r., poz. 1).

Powództwo pracownika o zapłatę należności za wykorzystany przez zakład pracy wynalazek pracowniczy nie jest powództwem „o należność ze stosunku pracy" w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 3 p.o k.s., nie jest zatem objęte ustawowym zwolnieniem od kosztów sądowych. Podstawą faktyczną takiego powództwa nie jest bowiem fakt niewykonania ani nienależytego wykonania umowy o pracę, skoro podstawą materialno-prawną roszczeń pracownika o wynagrodzenie za wykorzystanie jego wynalazku stanowi szczególna norma prawna, a nie postanowienie umowy o pracę.

Wbrew poglądom wyrażonym w zażaleniu bez znaczenia jest okoliczność, że podstawą roszczeń powodów są przepisy dekretu z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej (Dz. U. z r. 1956, nr 3 ,poz. 21). Fakt bowiem, że akt prawny, którego przepisy stanowią podstawę roszczeń pracownika przeciwko pracodawcy, używa określenia „pracowniczy", ani okoliczność, że dochodzone roszczenie ze swej natury powstać może tylko między pracownikiem i pracodawcą, nie przesądza jeszcze o kwalifikacji roszczenia jako

roszczenia ze stosunku pracy. Pomiędzy pracownikiem i pracodawcą mogą powstać roszczenia, których źródłem nie jest stosunek pracy. Taki charakter ma np. roszczenie pracownika o odszkodowanie za wypadek przy pracy (art. 24 i 25 dekr. o powsz. zaop. emerytalnym), które z natury powstać może tylko pomiędzy pracownikiem i zakładem pracy, a mimo to nie jest roszczeniem ze stosunku pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 3 p.o k.s. (por. OSN z II/1954 ,poz. 46).

(Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1958 r. 2 CZ 128/58, ogł. w OSP 4/59 str. 214.

7

Do art. 10 ust.2

W sprawie, która w myśl art. 10 ust. 2 dekretu z dn. 24.II. 1954 r. (Dz. U. nr 10, poz. 35) została skierowana do sądu przez komisję rozjemczą, niedopuszczalne jest rozszerzenie powództwa na innej podstawie faktycznej *).

Sąd Najwyższy uchwalił i postanowił wpisać do księgi zasad prawnych następującą zasadę prawną: (jak wyżej).

Uzasadnienie

Spory wynikające ze stosunków pracy w przedsiębiorstwach uspołecznionych podlegają rozpoznaniu komisji rozjemczych, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej (art. 1 i 2 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych, Dz. U. nr 10, poz. 35). Sądy nie są więc powołane do rozstrzygania spraw, przekazanych komisjom rozjemczym (art. 2 k.p.c.) i w tym zakresie zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej. Objęty pytaniem, przedstawionym składowi siedmiu sędziów, art. 10 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. przewiduje wyjątek od powyższej zasady w razie nieosiągnięcia jednomyślności przez skład orzekający komisji rozjemczej i skierowania sprawy — na żądanie pracownika — do właściwego sądu.

Do przepisów wyjątkowych nie można stosować wykładni rozszerzającej. Także i poza tym wykładnia taka byłaby niewłaściwa w stosunku do ścisłych przepisów normujących za-

*) Jak to wynika z końcowej części uzasadnienia, powód (pracownik) może jednak rozszerzyć w sądzie swe powództwo, jeżeli nie zmienia jego podstawy faktycznej, także sąd na tych samych zasadach może zasądzić ponad żądanie, w oparciu o przepis art. 329 § 2 kpc.

sięg jurysdykcji. Toteż w rozważanej sytuacji dopuszczalność drogi sądowej można przyjąć tylko w takim zakresie, w jakim nastąpiło to „skierowanie" i obejmuje ona tylko ten sam „przedmiot sporu", co do którego „dane" zawarte są w — zastępującym pozew (art. 10 ust. 2 dekretu) — wniosku pracownika, a ewentualnie zostały uzupełnione lub sprostowane na posiedzeniu komisji rozjemczej (§ 40 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. — Dz. U. Nr 18, poz. 68).

W toku postępowania sądowego pracownik nie może więc wywodzić swego prawa z innej podstawy faktycznej od tej, na której opierał swe żądanie przed komisją rozjemczą. Biorąc rzecz przykładowo, pracownik nie może w sprawie, która przed komisją rozjemczą dotyczyła wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, żądać — po przekazaniu sprawy sądowi — ponadto odszkodowania za zwolnienie go z pracy lub za niewykorzystany urlop. Podobnie niedopuszczalne jest rozszerzenie powództwa np. o wyższe wynagrodzenie za miesiąc lipiec danego roku, chociażby roszczenie to stało się wymagalne dopiero po przekazaniu sprawy sądowi, jeżeli podmiotem sporu w komisji rozjemczej było to wynagrodzenie tylko za czas do końca czerwca. Także w tym wypadku zachodziłaby bowiem zmiana podstawy faktycznej i tym samym niedopuszczalność drogi sądowej.

Pewne niedogodności, jakie się mogą nasuwać na tle tego stanu prawnego, mogłyby ewentualnie nasuwać postulaty de lege ferenda, a w praktyce znajdą niewątpliwie złagodzenie w lojalnym ustosunkowaniu się do pracowników kierownictwa zakładów pracy, które oczywiście wypłaci pracownikowi np. wyższą stawkę wynagrodzenia za miesiąc lipiec i nast., jeżeli sąd zasądził je za czas do końca czerwca, a warunki pracy i płacy nie uległy zmianie. W wypadku przeciwnym pracownik musiałby swych roszczeń za dalsze miesiące dochodzić ponownie przed komisją rozjemczą, przy czym ewentualny upływ terminów z art. 6 ust. 1 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. nie stałby na przeszkodzie, skoro szłoby oczywiście o szczególne okoliczności i niewątpliwie komisja rozjemcza lub w ostateczności zarząd główny właściwego związku zawodowego (§ 32 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.) uwzględniłyby spóźnienie zgłoszenia wniosku.

Przy rozstrzyganiu spraw przekazanych w trybie art. 10 ust. 2 sąd rozstrzyga też w zasadzie o tych samych żądaniach, o których miała rozstrzygnąć komisja rozjemcza. Sąd musi

jednak stosować przy tym wszystkie wchodzące w grę przepisy kodeksu postępowania cywilnego, a więc i przepis art. 329 k.p.c., który w sprawach w nim wymienionych, a m. in. w sprawach ze stosunku pracy, zwalnia sąd od związania żądaniami stron. Jak to już Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśnił (np. w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 kwietnia 1957 r. — 1 CO 40/56 — O.S.N. I/58 — poz. 4) w sprawach objętych art. 329 § 2 k.p.c. sąd orzeka o całości roszczeń, wynikających z podanego przez stronę, a następnie ustalonego przez sąd, stanu faktycznego niezależnie od żądań strony.

Jeżeli — biorąc rzecz znów przykładowo — pracownik żądał w komisji rozjemczej, a następnie także w sądzie, tytułem różnicy wynagrodzenia za określony czas po 200 zł miesięcznie, sąd może zasądzić na jego rzecz tę różnicę za tenże czas w wysokości po 300 zł miesięcznie, jeżeli takie rozstrzygnięcie znajduje uzasadnienie w przepisach prawa materialnego. Skoro w zakresie, wynikającym z art. 329 k.p.c., musi się przyjąć dopuszczalność drogi sądowej, to oczywiste jest, że i sam powód może rozszerzyć swe powództwo w tymże zakresie, czyli bez zmiany jego podstawy faktycznej.

Natomiast — jak to zostało stwierdzone w sentencji niniejszej uchwały — nie jest dopuszczalne rozszerzenie powództwa na innej podstawie faktycznej.

(Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 29 listopada 1958 r. nr 1 CO 20/58.

8

do art. 12

Wydanie ponownego orzeczenia przez zakładową komisję rozjemczą w sprawie, która już została poprzednio rozstrzygnięta prawomocnym i wiążącym obie strony orzeczeniem komisji rozjemczej jest niedopuszczalne. Ponowne orzeczenie ze względu na tożsamość stron występujących w sporze oraz na tożsamość roszczenia pod względem faktycznym i prawnym podlega uchyleniu jako wydane w postępowaniu dotkniętym nieważnością.

(Decyzja CRZZ z dnia 20 września 1957 r. nr 15/73/ZKR/57).

NOTKA

Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu nr 4CR 507/56 z dnia 12 maja 1956 r. ogłoszonym pod poz. 14 cz. I. Biblioteczki Biuletynu Nr 2/59.

Przy omawianiu decyzji CRZZ z dnia 20.IX.57 r. nr 15/73/ZKR/57 należy zwrócić uwagę na użyte w niej terminy: 1) prawomocność orzeczenia, 2) tożsamość stron występujących w sporze, 3) tożsamość roszczenia pod względem faktycznym i prawnym oraz 4) nieważność postępowania.

Próbę omówienia tych terminów należy poprzedzić uwagą wstępną o znaczeniu w ogólności procesu cywilnego. Proces cywilny ma na celu rozstrzygnięcie przez sąd powstałego pomiędzy stronami sporu, ma więc doniosłą rolę w urzeczywistnieniu normy prawa materialnego oraz posiada wpływ na kształtowanie się stosunków ekonomicznych i społecznych. Podobne są cele i rola prawidłowego postępowania w sprawach ze stosunku pracy przed komisjami rozjemczymi.

1) Prawomocność orzeczeń jest jedną z podstawowych instytucji procesu cywilnego. Nauka prawa odróżnia prawomocność formalną, polegającą na tym, że od wyroku nie służy przewidziany w przepisach procesowych środek odwoławczy, od prawomocności materialnej, istotną cechą której jest, że wyrok korzysta z powagi rzeczy osądzonej. Prawomocność materialna orzeczenia oznacza, że ponowne rozstrzygnięcie tej samej sprawy jest w drodze procesu niedopuszczalne. Przepisy o postępowaniu przed komisjami rozjemczymi wprowadzają pojęcie prawomocności orzeczeń w art. 12 dekretu z dnia 24.II.1954 r .(Dz. U. Nr 10, poz. 35) oraz w § 53 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 24.IV.1954 r. (Dz. U. Nr 18, poz. 68); pojęcie prawomocności orzeczeń nie zostało jednak w przepisach tych rozwinięte. Omawiana decyzja CRZZ wypełnia więc lukę w prawie, zasadnie stosując do postępowania przed komisjami rozjemczymi wykształcone w procesie cywilnym instytucje.

2) Zgodnie z przepisem art. 367 k.p.c. orzeczenie staje się prawomocne tylko w stosunku do osób, które były stronami w procesie, jeżeli co innego z ustawy nie wynika, i tylko co do tego, co było przedmiotem rozstrzygnięcia.

Stronami w procesie cywilnym są: powód i pozwany. Możliwe jest jednak, iż zamiast jednej ze stron wystąpi osoba trzecia. Są to przypadki następstwa procesowego normowane przepisami procesowymi. Z przypadków tych w sporach ze stosunku pracy, rozstrzyganych przez komisje rozjemcze, wystąpić może śmierć wnioskodawcy lub przekształcenie, połączenie względnie likwidacja przedsiębiorstwa. Gdy śmierć wnioskodawcy nastąpi przed rozstrzygnięciem sporu, postępowanie przed komisją rozjemczą podlega umorzeniu. (Porównaj orze-

czenie Sądu Najwyższego Nr CR 651/55 z dnia 21 grudnia 1956 r., ogłoszone pod poz. 1 Cz. I Biblioteczki Biuletynu Nr 2/59 r.).

Znaczenie dla sporów prowadzonych przed komisjami rozjemczymi może mieć również przekształcenie, połączenie lub likwidacja przedsiębiorstwa. Jeśli te zmiany organizacyjne nastąpią w czasie trwającego sporu, wpłynąć mogą na likwidację względnie powołanie nowej komisji rozjemczej. Nastąpi wówczas sytuacja nieprzewidziana w przepisach o komisjach rozjemczych, która doprowadzić może do skierowania sprawy na drogę sądową, względnie przekazania sprawy nowej komisji rozjemczej. Zwrócić przy tym należy uwagę na przepis art. 476 kodeksu zobowiązań, który stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy na inną osobę nabywca wstępuje z mocy samego prawa w stosunki wynikające z umów o pracę. Gdy zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie nastąpią po wydaniu prawomocnego orzeczenia, wierzyciel uprawniony będzie domagać się wykonania zobowiązania przez instytucję wskazaną w przepisach o przekształceniu, połączeniu lub likwidacji przedsiębiorstwa.

3) Przedmiotem rozstrzygnięcia prawomocnego orzeczenia jest roszczenie, wynikające z konkretnego stosunku prawnego. Ustalenia faktyczne i uzasadnienie wyroku nie korzystają więc z powagi rzeczy osądzonej. Gdy strona dochodzi w procesie z konkretnego stosunku prawnego, z którego wynika kilka roszczeń, tylko jednego roszczenia, prawomocne rozstrzygnięcie w tej sprawie nie stanowi przeszkody do wystąpienia na drogę procesu cywilnego z pozostałymi roszczeniami. Zasady te obowiązują również w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

4) W omawianej decyzji CRZZ używa terminu: nieważność postępowania, nie występującego w przepisach o zakładowych komisjach rozjemczych. Zastosowano tu w drodze analogii normy procesu cywilnego. Przepis art. 371 § 2 pkt 3 k.p.c. stanowi, iż nieważność postępowania zachodzi, jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta lub jeżeli sprawa taka została już prawomocnie rozstrzygnięta. Przepis ten jest konsekwencją art. 207 k.p.c., który nakłada na sąd obowiązek odrzucenia pozwu, jeżeli sprawa już się toczy między stronami lub została prawomocnie rozstrzygnięta.

Na zakończenie zaznaczyć należy, że decyzja oczywiście nie odnosi się do tych prawomocnych orzeczeń zakładowych

komisji rozjemczych, które zostały uchylone przez CRZZ na skutek skargi Obywatela Prokuratora Generalnego. Obowiązek ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia roszczeń, których uchylone orzeczenia dotyczą, wynika ze szczególnych przepisów (art. 13 ust. 3 i art. 11 ust. 3 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych), jeśli wnioskodawca nie zażądał przekazania sprawy sądowi powszechnemu.

Rozdział 2

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. Nr 18, poz. 68).

9

Do § 13 ust. 1 pkt. 2 i ust. 2

Do kompetencji sądu powszechnego nie należy badanie, czy odwołanie ze stanowiska członka zakładowej komisji rozjemczej przez radę zakładową było w danym przypadku uzasadnione (§ 13 ust. 1 pkt. 2 i ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego, Dz. U. z r. 1954, nr 18, poz. 68).

Z uzasadnienia

Sąd Wojewódzki zważył, co następuje:

Powołany wyżej dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę, przyznając w art. 10 ust. 3 pracownikowi prawo do wynagrodzenia za cały czas niewykonywania pracy, stwarza tym samym szczególną sankcję za rozwiązanie umowy podlegającej ograniczeniu z mocy szczególnego przepisu. Takiemu ograniczeniu podlega umowa zawarta z powodem. Przewidywał to przepis § 12 powołanego rozp. Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954

roku, według którego stosunek pracy z członkiem zakładowej komisji rozjemczej (jakim był powód) wolno rozwiązać tylko z ważnej przyczyny lub winy pracownika (a więc z przyczyn z art. 2 i 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.) i za zgodą zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego. W przypadku więc rozwiązania stosunku pracy sądy wzgl. zakładowe komisje rozjemcze obowiązane są badać, czy zachodziła ważna przyczyna bądź wina, choćby zarząd okręgowy związku zawodowego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy.

Stosunek pracy powoda nie ustał jednak sprzecznie z § 12 powołanego rozporządzenia, gdyż powod w dniu wypowiedzenia mu umowy nie był już członkiem zakładowej komisji rozjemczej. W przeddzień wypowiedzenia został odwołany z komisji. Zakaz więc rozwiązywania stosunku pracy z § 12 rozp. nie chronił już powoda. Według § 13 cyt. rozp. członkostwo komisji rozjemczej ustaje w razie odwołania ze stanowiska członka w trybie przewidzianym „w przypadkach uzasadnionych". Nie jest sporne, że powoda do komisji powołała rada zakładowa (a więc w myśl § 2 ust. 2 cyt. rozp.) i że rada zakładowa — jednomyślną nawet uchwałą — odwołała powoda z komisji. Protokół posiedzenia rady zakładowej z dnia 12 października 1956 r. (k. 49 akt) wskazuje na to, że zdaniem rady odwołanie powoda uzasadniał fakt, iż powód podburzył załogę przedsiębiostwa przeciwko dyrekcji, której zarzucał „oszukiwanie załogi". Sporne natomiast było, czy fakt ten miał miejsce, a zatem, czy przyczyny, którymi kierowała się rada zakładowa, były rzeczywiście uzasadnione.

Zestawienie przepisów §§ 12 i 13 cyt. rozp. wykazuje, że pierwszy z nich dotyczy zagadnienia cywilistycznego, bo rozwiązania stosunku pracy. Dlatego nawet mimo wyrażonej zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez organy związkowe sądy muszą badać przyczynę rozwiązania stosunku. Drugi przepis (§ 13) traktuje o ustaniu sprawowania funkcji członka komisji zakładowej i odwołania z czonkostwa, a więc dotyczy zagadnienia ustroju komisji, które jest natury nie cywilnej, lecz administracyjnej. Okoliczność, że zagadnienia to praktycznie rozwiązują organa związkowe, nie odejmuje mu charakteru administracyjnego, bo Państwo powierzyło tymże organom z mocy art. 4 ust. 2 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. z r. 1954, nr 10, poz. 35) i § 13 ust. 2 omawianego rozporządzenia część własnej funkcji administracyjnej w zakresie ustalenia składu osobowego organów rozjemczych. Zachodzi więc w tym przypadku

swego rodzaju mandat dla funkcji administracyjnej. Stąd też gdyby sądy miały badać, czy organa związkowe właściwie korzystają z tego mandatu, a do tego sprowadzałoby się sądowe sprawdzenie, czy odwołanie członka zakładowej komisji rozjemczej było uzasadnione, rozstrzygałyby spór między obywatelem a administracją, bynajmniej nie wynikły z naruszenia przepisów prawa cywilnego. Sądy powszechne sprawowałyby wówczas funkcję właściwą sądownictwu administracyjnemu, której obowiązujące ustawodawstwo im nie powierzyło.

Dlatego pogląd Sądu Powiatowego, iż „badania zasadności odwołania powoda przez radę zakładową z członkostwa zakładowej komisji rozjemczej nie należy do kompetencji sądu", Sąd Wojewódzki uznaje za prawidłowy. Badanie takiej okoliczności naruszyłoby przepis art. 2 k.p.c.

Wydać się może, że wobec tego poglądu zachodzi możliwość obejścia zakazu z § 12 cyt. rozp. i osłabienia sankcji z art. 10 ust. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. za rozwiązanie umowy podlegającej ograniczeniu z mocy szczególnego przepisu. Gdyby tak nawet być mogło, zauważyć należy, że odwołalność członka komisji rozjemczych odpowiada ustrojowej zasadzie odwołalności wszystkich przedstawicieli ludu (art. 2 ust. 2 konstytucji PRL), a zapobieżeniem powyższej możliwości byłoby takie ograniczenie, jakie ustawodawca ustanowił w art. 12 ustawy z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych wzgl. jeszcze dalsze, uniemożliwiające rozwiązanie umowy o pracę przez jakiś czas po odwołaniu pracownika z zakładowej komisji rozjemczej. Takiego jednak ograniczenia brak.

(Orzeczenie Sądu Wojewódzkiego we Wrocławiu z dnia 6 maja 1958 r. III Cr 352/58,ogł. w OSP 2/59 str. 103).

10

Do § 31

1. Ani przepisy dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. nr 10, poz. 35), ani rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. (Dz. U. n 18, poz. 68) ani też kpc nie przewidują sporów kompetencyjnych między sądami a zakładowymi komisjami rozjemczymi.

2. Sąd powszechny, do którego pracownik sprawę skierował, nie może odrzucić pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, choćby decyzja przewodniczącego komisji rozjemczej o zwrocie wniosku z powodu niewłaściwości komisji

była błędna. Sąd powszechny nie może więc również odmówić rozpoznania sprawy skierowanej przez komisję rozjemczą mimo błędnej decyzji, decyzja ta bowiem usuwa przesłankę stanowiącą podstawę zakazu dochodzenia roszczeń przed sądami powszechnymi i przesądza o dopuszczalności drogi sądowej w danej sprawie *).

Z uzasadnienia

Powód w dniu 25.X.1955 r. zgłosił do Zakładowej Komisji Rozjemczej wniosek, w którym twierdząc, że od 1925 r. pracuje jako maszynista wyciągowy, żąda zaszeregowania go do pracowników umysłowych oraz wyrównania mu należności za pracę za czas od 1 czerwca 1953 r.

Pismem z dnia 4.XI.1955 r. przewodniczący ZKR zawiadomił powoda, że Zakładowa Komisja Rozjemcza odmówiła rozpoznania wniosku ze względu na niedotrzymanie terminu wskazanego w art. 6 dekretu z dnia 24.II.1954 r., a to na zasadzie § 32 pkt rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV. 1954 roku.

Na skutek odwołania powoda, Zarząd Główny Z.Z. Górników uchylił zaskarżoną decyzję i polecił Zakładowej Komisji Rozjemczej przeprowadzenie rozprawy. Zarząd Główny podzielił stanowisko ZKR, że nie może rostrzygać o roszczeniach na okres powyżej 3 mies. sprzed złożenia wniosku. Ze względu jednak na stałe naruszenie przepisów ustawy odnośnie charakteru pracy maszynistów wyciągowych żądanie powoda zdaniem Zarządu Głównego jest uzasadnione, o ile chodzi o okres nie przedawniony.

Pismem z dnia 5 stycznia 1956 r., skierowanym do Zarządu Głównego Z.Z.G., powód zażąda przekazania sprawy do Sądu Wojewódzkiego. Zgodnie z tym żądaniem Zakładowa Komisja Rozjemcza przekazała wniosek wraz z aktami Sądu Powiatowego w Bytomiu, a ten, uznając swą niewłaściwość rzeczową, przekazał z kolei sprawę Sądowi Wojewódzkiemu w Katowicach.

---

*) W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 25.VI.1957 r. 2 CR 1267/56 ogłoszonym w PZS nr 12/58 str. 60 (a także pod poz. 4 str. 15 Biblioteczki Biuletynu nr 2/59 „Nadzór Prokuratury nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy") wypowiedziano pogląd prawny przeciwny tezie Sądu Najwyższego z opublikowanego wyżej orzeczenia SN. Stanowisko prawne zawarte w orzeczeniu S. N. z 25.VI.1957 r. 2 CR 1267/56 nie przyjęło się jednak w orzecznictwie sądów powszechnych. Orzecznictwo to skłania się raczej do toku rozumowania przyjętego w orzeczeniu, zamieszczonym w niniejszym zbiorze.

Sąd Wojewódzki oddalił żądania powoda. Sąd ten na podstawie faktów bezspornych ustalił, że powód od grudnia 1954 roku pracuje jako maszynista wyciągowy na szybie pomocniczym wentylacyjno-podsadzkowym i przy naprawach tego szybu; na szybie zaś głównym pracował uprzednio. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że w okresie nie przedawnionym powód był zakwalifikowany prawidłowo, skoro rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18.X.1946 r., (Dz. U. nr 55, poz. 315) do pracowników umysłowych zalicza tylko maszynistów wyciągowych, zatrudnionych przy głównych szybach zjazdowych i przy głównych szybach wydobywczych.

Zdaniem Sądu decyzja Zakładowej Komisji Rozjemczej i Zarządu głównego Z.Z. Górników, odmawiające rozpoznania roszczeń za okres sprzed 3 miesięcy przed wniesieniem wniosku jako zgłoszonych po upływie okresów przewidzianych w art. 6 dekretu z 24.II.1054 r. wiążą Sąd przy rozpoznawaniu sprawy, skierowanie bowiem sprawy do Sądu nie uchyla skutków prekluzji. Postępowanie przed sądem jest dalszym ciągiem postępowania przed Zakładową Komisją Rozjemczą.

W rewizji opartej na wszystkich podstawach rewizyjnych powód wnosi o uchylenie wyroku. Powód, zarzucając nieważność postępowania, wywodzi, że mimo złożenia wniosku przez nieorientującego się w sprawie powoda o przekazanie sprawy na drogę postępowania sądowego sprawa nie powinna znaleźć się przed Sądem, gdyż w sposób wyraźny zostały naruszone przepisy § 32 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. (Dz. U. PRL. nr 18, poz. 68 z roku 1954).

Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników rozpoznał tylko wstępną kwestię, czy w danym pzypadku Zakładowa Komisja Rozjemcza ma w ogóle sprawę rozpatrywać. Na skutek uchylenia decyzji odmawiającej rozpoznania sporu, sprawa winna była być merytorycznie rozpoznana przez Zakładową Komisję Rozjemczą i w tym stadium Sąd nie był jeszcze właściwy do rozpoznania sprawy. Zresztą przepisy od tego rodzaju decyzji nie przewidują odwołań do Sądu, na co wskazuje postanowienie § 38 do § 51 cyt. rozporządzenia. Naruszenie tych przepisów stanowi, zdaniem strony powodowej, o nieważności postępowania.

Podnosi dalej skarżący się, że zapadłe decyzje Zakładowych Komisji Rozjemczych i Zarządu Głównego właściwego Zw. Zaw. nie posiadają prawomocności materialnej, czy formalnej tak, jak to przyjął Sąd Wojewódzki, gdy ustalił, że „zgodnie ze stanowiskiem zajętym przez Zarząd Główny Zw.

Zaw. Górników w decyzji z dnia 17 grudnia 1955 r. należy przyjąć, że roszczenie powoda podlega rozpoznaniu tylko za okres trzech miesięcy przed złożeniem wniosku, a fakt skierowania sprawy do Sądu nie uchyla skutków prekluzji".

To ustalenie Sądu a quo stanowi naruszenie prawa, gdyż Sąd winien wypowiedzieć się co do całości roszczenia powoda, a nie ograniczyć się tylko do okresu trzech miesięcy wstecz od złożenia wniosku, czując się związanym decyzją Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników z dnia 17.XII.1955 r.

Skoro bowiem Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników uwzględnił odwołanie i nakazał merytoryczne rozpoznanie sprawy, ograniczenie rozpoznania za okres 3 miesięcy wstecz przed złożeniem wniosku mogłoby wiązać Zakładową Komisję Rozjemczą, nie mogło jednak wiązać Sądu jako instytucji niezależnej od Komisji Rozjemczej i im niepodległej.

Zdaniem powoda, jeśli Sąd czuł się związanym decyzjami Komisji, to winien również czuć się związany ustaleniem Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników, zawartym w decyzji z dnia 17 grudnia 1955 r. który ustalił, że „skarżący spełnia funkcję maszynisty wyciągowego głównego szybu zjazdowego i wydobywczego, wobec czego jest pracownikiem umysłowym z mocy ustawy".

Zarzuca wreszcie skarżący, że Sąd dopuścił się uchybień procesowych, które miały wpływ na wynik w sprawie nie przeprowadził bowiem żadnego postępowania dowodowego.

Rozpoznając rewizję, Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafnie wywodzi rewizja, że do postępowania przed Zakładową Komisją Rozjemczą, jak i Zarządem Głównym Z.Z.G. miały zastosowanie przepisy § 32 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. — Dz. U. nr 18, poz. 68. Znalazło to zresztą wyraz w obu decyzjach. Słusznie również podnosi, że w tym przypadku przepis § 51 cytowanego rozporządzenia nie ma zastosowania i powodowi nie służyło prawo żądania skierowania sprawy do właściwego Sądu. Wynika to z wyraźnego brzmienia § 32, który w pkcie 3 stanowi, że w razie uchylenia decyzji Komisji Rozjemczej Zarząd Główny przekazuje wniosek pracownika o rozpoznanie sprawy do Komisji celem przeprowadzenia rozprawy. Przepis ten nie zawiera zatem alternatywy z § 51, że dopiero wówczas przekazuje sprawę Komisji, o ile pracownik nie zgłosi wniosku o skierowanie sprawy do sądu, co wykucza możliwości takiego wniosku.

Uregulowanie w § 32 trybu odwołania w wypadku odmowy rozpoznania przez Z.K.R. spóźnionych wniosków, wskazuje, że przepis ten należy traktować jako szczególny w stosunku do ogólnych przepisów § 48 do 51 o postępowaniu odwoławczym, że więc w tym wypadku przepis § 51 nie może mieć zastosowania.

Trafnie podnosi rewizja, że w tym wypadku Komisja Rozjemcza, kierując sprawę do Sądu, naruszyła przepis § 32 cytowanego rozporządzenia Rady Ministrów.

Błędne jednak jest stanowisko rewizji, że Sąd Wojewódzki nie był wskutek tego właściwy do rozpoznania sprawy, że droga sądowa nie była jeszcze dopuszczalna i że dlatego postępowanie przed Sądem dotknięte jest nieważnością.

Ani przepis dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych, ani rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r., ani kpc nie przewiduje sporów kompetenccyjnych między sądami a zakładowymi komisjami rozjemczymi.

Skierowanie sprawy przez Komisję do Sądu na wniosek pracownika, mimo że taki wniosek mu nie służy, należy traktować podobnie jak zwrócenie wniosku ze stwierdzeniem, że sprawa nie należy do właściwości komisji rozjemczych. Jak już Sąd Najwyższy wyjaśnił, w tym wypadku sąd powszechny, do którego pracownik sprawę skierował, nie może odrzucić pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, choćby decyzja przewodniczącego komisji była błędna. Sąd powszechny nie może więc również odmówić rozpoznania sprawy skierowanej przez komisję rozjemczą, mimo błędności decyzji, decyzja ta bowiem usuwa przesłankę stanowiącą podstawę zakazu dochodzenia roszczenia przed sądami powszechnymi i przesądza o dopuszczalności drogi sądowej w danej sprawie.

Skoro zatem sprawa jest sprawą cywilną i została skierowana do Sądu przez Zakładową Komisję Rozjemczą, droga sądowa była dopuszczalna, mimo że decyzja komisji była powzięta z naruszeniem przepisu § 32 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów.

Błędny jest również zarzut rewizji, że decyzja Komisji i Zarządu Głównego nie wiązały Sądu przy rozpoznawaniu sprawy. Jak już podano wyżej decyzje te wydane zostały w oparciu o przepis § 32 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. Przepis ten przewiduje, że od odmowy decyzji komisji rozjemczej w sprawie rozpoznania wniosku, zgłoszonego w spóźnionym terminie, pracownik może wnieść odwoła-

nie do Zarządu Głównego właściwego związku zawodowego. Punkt 3 wymienionego § 32 stanowi, że decyzje Zarządu Głównego są ostateczne. Postanowienie to wyraźnie wskazuje, że Sąd związany jest decyzją Zarządu Głównego odnośnie przyjęcia względnie odmowy przyjęcia wniosku pracownika zgłoszonego w spóźnionym terminie.

Skoro Zarząd Główny decyzją z dnia 17.XII.1955 r. zatwierdził decyzję Komisji Rozjemczej w części dotyczącej roszczenia z okresu sprzed 3 miesięcy przed wniesieniem wniosku Sąd był związany tą decyzją i nie mógł rozpoznać tej części żądania, był on bowiem uprawniony do rozpoznania wniosku w takim zakresie, w jakim podlegał on rozporządzeniu przez komisję rozjemczą w myśl decyzji Zarządu Głównego, która jest ostateczną zgodnie z § 32 pkt 3 powołanego rozporządzenia Rady Ministrów.

(Orzeczenie SN z dnia 10 maja 1957 r. nr 3 CR 815/56).

11

Do § 46

Orzeczenie komisji rozjemczej, w którym treść rozstrzygnięcia sporu fomułuje się alternatywnie i uzależnia skutki orzeczenia od przyszłego zachowania się strony, jest sprzeczne z przepisami o postępowaniu przed zakładowymi komisjami rozjemczymi i jako takie nie może być utrzymane w mocy.

Uzasadnienie

Z akt sprawy wynika, że ob. P. została zwolniona z pracy bez wypowiedzenia z dniem 13 kwietnia 1957 r. na skutek odmowy wykonania pracy przez okres oddelegowania na inne stanowisko. Ob. P. uznając zwolnienie jej z pracy za bezprawne zwróciła się do Zakładowej Komisji Rozjemczej o przyznanie na jej rzecz 3-miesięcznego odszkodowania. Zakładowa Komisja Rozjemczą wydała orzeczenie tej treści:

„celem umożliwienia powodowi powrotu do pracy na stanowisku wyznaczonym przez zakład pracy i w wypadku wyrażenia zgody unieważnia się wręczone wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, natomiast w wypadku dalszej kategorycznej odmowy przystąpienia do pracy na wyznaczonym stanowisku komplet orzekający widzi złą wiarę powoda i postanawia pozostawić w mocy wręczone wypowiedzenie".

Orzeczenie to, od którego pracownica odwołała się, zostało zatwierdzone decyzją Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Prawomocne orzeczenie zaskarżył do Centralnej Rady Związków Zawodowych Obywatel Prokurator Generalny PRL, podnosząc w uzasadnieniu skargi, iż bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę z ob. P. bez wypowiedzenia było zasadne, czy też nie, zauważyć należy, że Zakładowa Komisja Rozjemcza — wbrew treści przepisu art. 8 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych — faktycznie nie rozstrzygnęła merytorycznie sporu na podstawie stwierdzonych faktów i obowiązujących przepisów prawnych, lecz wydała „warunkowe" orzeczenie, przez co uzależniła ostateczne jego skutki od przyszłego zachowania się ob. P.

Centralna Rada Związków Zawodowych po zapoznaniu się z aktami sprawy podzieliła w pełni zarzuty skargi Obywatela Prokuratora Generalnego PRL. Orzeczenie komisji rozjemczej, w którym treść rozstrzygnięcia sporu formułuje się alternatywnie i uzależnia skutki orzeczenia od przyszłego zachowania się strony jest sprzeczne z przepisami o postępowaniu przed zakładowymi komisjami rozjemczymi i jako takie nie może być utrzymane w mocy. Z tych względów zaskarżone orzeczenie należało uchylić.

(Decyzja CRZZ z dnia 30 kwietnia 1958 r. nr 15/97/ZKR/57)

NOTKA

Warunkiem rozpoznania sporu przez zakładową komisję rozjemczą jest zgłoszenie przez wnioskodawcę roszczenia. Roszczenie winno być skonkretyzowane (por. przepis § 30 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. — Dz. U. Nr 18, poz. 68). Stwierdzić przy tym ogólnie należy, że praktyka komisji rozjemczych jest w tym zakresie liberalna.

W procesie cywilnym skonkretyzowanie roszczenia o należność pieniężną polega na wyraźnym określeniu wysokości żądanej sumy. Nie można np. domagać się zasądzenia sumy, która wypadnie z rozrachunku. Teoria procesu cywilnego dopuszcza natomiast zgłaszanie roszczeń alternatywnych oraz ewentualnych, przy czym dopuszczalność tych ostatnich roszczeń jest w nauce prawa sporna (por. Postępowanie cywilne, część ogólna J. Jodłowskiego i Wł. Siedleckiego, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1958 r. s. 331 i 332; Zasady wyrokowania w procesie cywilnym Wł. Siedleckiego, War-

szawa 1957, s. 127; oraz Proces cywilny M. Waligórskiego, Gebethner i Wolff, Warszawa 1947 r. t .I, s. 327).

W postępowaniu przed komisjami rozjemczymi — poza najbardziej typowymi roszczeniami o określoną kwotę pieniężną, wynikającymi z pracy w godzinach nadliczbowych, z niewłaściwego zastosowania stawki wynagrodzenia, z nieprzyznania premii mimo spełnienia warunków wymaganych regulaminem, z niewłaściwego rozwiązania umowy o pracę, z nieudzielenia należnego urlopu wypoczynkowego itp. — występować mogą roszczenia niepieniężne np. o przywrócenie do pracy lub o przyznanie urlopu wypoczynkowego. Wydaje się, że możliwe jest również w nielicznych przypadkach zgłaszanie roszczeń alternatywnych np. o deputat w naturze albo o równowartość pieniężną.

W procesie cywilnym sąd zasądzając powództwo zawierające roszczenia alternatywne orzeknie również alternatywnie. Wówczas dłużnik nawet w czasie egzekucji może zwolnić się z zobowiązania dobrowolnie wykonując jedno z alternatywnych świadczeń (art. 548 kpc). Orzeczenie takie nie jest warunkowym.

Również za prawidłowe orzeczenie Sąd Najwyższy uznał wyrok zasądzający świadczenie za wzajemnym świadczeniem ze strony powoda (v. orzeczenie S. N. Nr C 480/50, ogłoszone w Zb. O., poz. 10 z 1952 r.).

Na gruncie więc praktyki sądowej ogólnie sformułowana teza omawianej decyzji CRZZ, zawierająca kategoryczny zakaz alternatywnych rozstrzygnięć, nasuwa wątpliwości. Wydaje się, iż uzasadnionym byłoby dopuszczenie wyjątkowo — w przypadkach zgłoszenia roszczeń alternatywnych — rozstrzygnięć alternatywnych np. w formie: „przyznaje się wnioskodawcy deputat węglowy w ilości... kg albo równowartość w sumie... zł". Przepisy o komisjach rozjemczych nie zawierają w tym zakresie żadnych zakazów, a ich ogólne sformułowania nie stanowią przeszkody do przyjęcia niektórych instytucji, wykształconych w procesie cywilnym.

Uchylenie jednak zaskarżonego orzeczenia uznać należy ze względów merytorycznych za prawidłowe. W konkretnym bowiem przypadku wnioskodawczyni nie zgłosiła roszczenia alternatywnego, lecz jednoznaczne. Orzeczenie zaś komisji rozjemczej zawierało antynomię, gdyż przywracało wnioskodawczynię do pracy na stanowisku, na którym odmówiła w swoim czasie wykonywania obowiązków a ta jej odmowa stanowiła przecież przyczynę do rozwiązania umowy przez zakład pracy

bez wypowiedzenia. Orzeczenie godzi więc w sposób niedopuszczalny zasadniczo sprzeczne interesy stron, co niewątpliwie stanowi obrazę przepisu art. 10 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 roku (Dz. U. Nr 2, poz. 11).

12

Fakt niewypłacania pracownikowi wynagrodzenia nie może stanowić dowodu, iż stosunek pracy został z nim rozwiązany, ponieważ wykonywanie pracy i wynagrodzenie za pracę stanowią dwa odrębne elementy, wynikające z zawartej umowy o pracę. Nieobecność pracownika w pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące nie powoduje automatycznego rozwiązania umowy o pracę.

(Decyzja CRZZ z dnia 10 lipca 1959 r. nr 15/4/ZKR/58)

DZIAŁ II

PRZEPISY O UMOWIE O PRACĘ

Rozdział 1

Kodeks zobowiązań

13

Umowa o pracę może obejmować używanie własnych narzędzi pracy przez pracownika. Nie mieści się jednak w ramach tej umowy odpłatne przekazanie sprzętu w ilości przeznaczonej do zatrudnienia większej ilości osób.

Z uzasadnienia

Umowa o pracę może obejmować używanie własnych narzędzi pracy przez pracownika. Nie mieści się jednak w ramach tej umowy przekazanie rusztowań i innego sprzętu budowlanego w ilości przeznaczonej do zatrudnienia większej ilości osób. Pobieranie zaś wynagrodzenia za przekazanie do użytkowania kontrahentowi tego rodzaju sprzętu nie stanowi wynagrodzenia za pracę, gdyż korzyści płynące z eksploatacji urządzeń potrzebnych do zatrudnienia większej ilości osób nie stanowią ekwiwalentu za osobistą pracę jednostki nawet, gdy wykonuje ona funkcje kierownicze przy odnośnych robotach.

Wreszcie pobieranie wynagrodzenia w postaci „procentu od przerobu" obliczanego od globalnej wartości obiektów budowlanych nie opiera się na wartości osobistych świadczeń pracownika, nie może więc być zaliczane do wynagrodzenia za jego pracę. Z tych przyczyn Sąd Wojewódzki przez odmienną ocenę prawną poszukiwanych przez powoda roszczeń naruszył art. 473 k. z. i bezpodstawnie uznał, że z mocy tego przepisu roszczenia te uległy skutkom prekluzji. Wbrew mniemaniu Sądu Wojewódzkiego droga sądowego dochodzenia tych roszczeń stoi otworem. Celem merytorycznego ich rozpoznania z mocy art. 371 § 1 pkt. 1, 3 i 4 k.p.c. należało więc zaskarżony wyrok uchylić i przekazać sprawę Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

(Orzeczenie SN z dnia 14 lutego 1959 r. nr 4CR 371/58. ogł. w NP nr 9/59, str. 1104).

14

Zawarta przez strony umowa zlecenia może być uznana za umowę o pracę tylko wówczas, gdy komisja rozjemcza na podstawie przeprowadzonych dowodów stwierdzi, że zawarta umowa była w swej treści umową o pracę lub że została przekształcona w umowę o pracę.

(Decyzja CRZZ z dnia 7 czerwca 1958 r. nr 15/20/ZKR/58, ogł. w PUSiZS nr 2/59 str. 61).

Rozdział 2

Rozporządzenie z 18. maja 1927 r. o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (Dz. U. nr 46, poz. 409)

15

Do art. 1

W myśl art. 1 powyższego rozporządzenia *) przez kaucję pracowniczą rozumieć należy kwotę wpłaconą przez pracow-

*) Art. 1 brzmi: Pracodawca może przy zawieraniu umowy żądać od pracownika złożenia kaucji jedynie na zabezpieczenie rzeczywistych szkód i strat, mogących wyniknąć z winy pracownika przy wykony-

nika na zabezpieczenie szkód mogących wyniknąć z winy pracownika, a więc szkód jakie pracownik ewentualnie w przyszłości wyrządzi, przy czym charakter wpłaty musi wynikać ze zgodnej woli stron.

Jeżeli pracownik płacił kwotę po ewentualnym powstaniu szkody, wówczas przepisy powołanego rozporządzenia nie mają zastosowania.

Uzasadnienie

Jadwiga K. żąda zasądzenia od Miejskiego Handlu Detalicznego Artykułami Przemysłowymi w P. kwoty 25 000 zł. W pozwie powódka wyjaśniła, że do 17 marca 1955 r. była kierowniczką sklepu należącego do pozwanego przedsiębiorstwa. W celu wykonania planu za miesiąc październik 1954 r. podała fikcyjny utarg w wysokości 25 000 zł w dniu 31 października, gdyż taka właśnie kwota brakowała do wykonania planu określonego na 300 000 zł. W rzeczywistości w dniu 31 października sklep był nieczynny, gdyż był to dzień świąteczny. Jednakże powódka początkowo kwoty 25 000 zł do banku nie wpłaciła, a uczyniła to dopiero wówczas, gdy zażądało tego kierownictwo pozwanego przedsiębiorstwa, grożąc jej skierowaniem sprawy do prokuratora, zaznaczono przy tym, że wpłaty tej żąda się „do wyjaśnienia sprawy". Wpłaty 25 000 zł powódka dokonała w marcu 1955 r. w trzech ratach. Za podanie nieprawdziwych danych powódka została skazana z art. 287 k. k. na 6 miesięcy więzienia.

Strona pozwana powództwa nie uznała i wyjaśniła, że wpłata 25 000 zł została dokonana przez powódkę nie w związku z podaniem przez nią fikcyjnego utargu, lecz dla wyrównania niedoboru, jaki powstał w sklepie prowadzonym przez powódkę. Niedobór ten został zresztą wyrównany w ten sposób tylko częściowo, gdyż ponadto brak jest jeszcze towarów na sumę 2 019,10 zł i o taką kwotę toczy się odrębne postępowanie w sprawie Sądu Powiatowego w P. nr C 197/56 z pozwu pozwanego przedsiębiorstwa przeciwko powódce.

---

waniu pracy lub z powodu tej pracy łącznie z ewentualnymi kosztami sądowymi (art. 4).

Powstałą szkodę lub stratę pracodawca może pokryć z kaucji tylko za zgodą pracownika tak co do zasady, jak i wysokości odszkodowania, w braku zaś porozumienia — na podstawie orzeczenia sądowego.

Pracodawcy służy co do roszczeń z tytułu szkód i strat na kaucji przywilej pierwszeństwa zaspokojenia przed innymi wierzycielami.

Sąd Wojewódzki dopuścił dowód z biegłego, który w swej opinii potwierdził wyjaśnienia strony pozwanej, iż tylko dzięki wpłacie przez powódkę 25 000 zł, niedobór wynosi jedynie kwotę około 2 000 zł.

Powódka zakwestionowała opinię biegłego, a ponadto wyraziła pogląd, że jeśli pozwane przedsiębiorstwo uważa, iż należy mu się odszkodowanie z tytułu manka, to mogło wytoczyć odpowiednie powództwo. Jednakże wytoczenie takiego powództwa, a tym bardziej jego brak, nie może mieć wpływu na zasadność roszczenia powódki dochodzonego w sprawie niniejszej.

Postanowieniem z dnia 2 lipca 1957 r. Sąd Wojewódzki z mocy art. 191 pkt. 1 k.p.c. zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w wymienionej wyżej sprawie C. 197/56. Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu tego postanowienia podał, iż kwota 25 000 zł stanowi kaucję wpłaconą przez powódkę, że jednak strona pozwana nie może zaspokoić swych ewentualnych pretensji z tej kaucji, lecz musi uzyskać odpowiednie orzeczenie sądowe, stwierdzające, iż istnieje niedobór. Ponieważ kwestia istnienia niedoboru jest rozpoznawana w innej sprawie, należało postępowanie w sprawie niniejszej zawiesić. W końcu Sąd Wojewódzki wyraził pogląd, iż nawet po zakończeniu tej innej sprawy rzeczą pozwanego przedsiębiorstwa będzie uzyskanie orzeczenia sądowego, stwierdzającego wysokość jego ewentualnej wierzytelności ulegającej zaspokojeniu z kaucji.

Postanowienie Sądu Wojewódzkiego zaskarżyła powódka.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca trafnie zarzuca, że Sąd Wojewódzki nie miał podstaw do zakwalifikowania wpłaty przez nią dokonanej jako kaucji. Taki charakter wpłaty musiałby wynikać ze zgodnej woli stron, gdyż tylko strony mogłyby postanowić, że wpłaconą przez powódkę kwotę przeznacza się na zabezpieczenie przyszłych pretensji odszkodowawczych zakładu pracy. Tymczasem żadna ze stron nie twierdzi, aby taka była ich intencja. Poza tym podkreślić należy, że zgodnie z art. 1 rozporządzenia z 18 maja 1927 r. o kaucjach składanych z związku z umową o pracę (Dz. U. nr 46, poz. 409) przez kaucję pracowniczą ustawa rozumie kwotę wpłaconą przez pracownika na zabezpieczenie szkód mogących wyniknąć z winy pracownika, a więc szkód, jakie pracownik ewentualnie w przyszłości wyrządzi, zaś w sprawie niniejszej powódka kwotę 25 000 zł wpłaciła już po

ewentualnym powstaniu niedoboru. Z tych przyczyn przepisy powołanego rozporządzenia nie mogą mieć zastosowania w sprawie niniejszej.

Twierdzenia stron różnią się, gdy chodzi o przyczynę i cel dokonanej przez powódkę wpłaty. Powódka twierdzi, że wpłaty dokonała pod wpływem groźby na pokrycie fikcyjnego utargu, zaś strona pozwana utrzymuje, że celem wpłaty było pokrycie niedoboru, jaki w międzyczasie powstał w prowadzonym przez powódkę sklepie. Sąd Wojewódzki nie dokonał ustalenia, które z tych twierdzeń odpowiada prawdzie. (...)".

(Orzeczenie SN z dnia 2 listopada 1957 r. nr I CZ 1956/57 ogł. w PiZS nr 9/59 str. 77).

Rozdział 3

Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zmianami)

16

Do art. 24

Pracodawca obowiązany jest wydać przewidziane w art. 24 rozporządzenia z 1928 r. o umowie o pracę prac. umysł. świadectwo bądź niezwłocznie, jeśli po jego stronie nie zachodzi obiektywna przyczyna usprawiedliwiająca zwłokę, bądź w ciągu miesiąca od daty żądania, jeśli przyczyna taka istnieje, w pozostałych wypadkach odpowiada wobec pracownika za szkodę. Obowiązek wydania świedectwa powstaje po zakończeniu stosunku pracy z chwilą zgłoszenia żądania. Termin wydania (najdalej miesięczny) zależy od braku lub istnienia usprawiedliwionych przyczyn zachodzących po stronie pracodawcy, tym samym więc nie wiąże się z postępowaniem pracownika.

Z uzasadnienia

Sąd Powiatowy prawomocnym wyrokiem z 18.XI.1954 r. IC 525/54 ustalił, że stosunek pracy powoda u pozwanego zakończył się w dniu 31.I.1954 r., oraz nakazał wydanie powodowi świadectwa przewidzianego w art. 24 rozp. o um. o pracę prac. umysł.

W wyroku z dn. 30.VI.1955 r. IC 3065/54 Sąd Powiatowy ustalił, że pozwany — mimo zgłoszonego w dniu 3.II.1954 r. żądania — nie wydał powodowi świadectwa pracy. Z tej przyczyny powód uzyskał pracę dopiero 1.V.1954 r. Jeśli by pozwany wydał niezwłocznie świadectwo, powód w czasie od 1.II. do 30.IV.1954 r .zarobiłby 6 078 zł 67 gr (w tym za luty 1 986 zł 35 gr). Z wymienionych względów Sąd Powiatowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6 078 zł 67 gr.

Wskutek rewizji pozwanego Sąd Wojewódzki wyrokiem z dnia 23.III.1956 r .wyrok Sądu Powiatowego zmienił i oddalił powództwo w części zasądzającej 1 986 zł 55 gr. Sąd Wojewódzki stanął na stanowisku, że skoro powód żądał wydania świadectwa pracy w dniu 3.II.1954 r., to obowiązek odszkodowania powstał dla pozwanego dopiero z upływem miesiąca od tej daty.

W rewizji nadzwyczajnej złożonej w dniu 26.V.1957 r. Minister Sprawiedliwości domaga się zmiany wyroku Sądu Wojewódzkiego i oddalenia rewizji pozwanego od wyroku Sądu Powiatowego.

Rewizja nadzwyczajna zasługuje na uwzględnienie.

W orzeczeniu z dnia 10.VI.1954 r. I CR 124/54/OSN zesz. II (55, poz. 33) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 24 rozp. o umowie o pracę prac. umysł. stanowiąc, iż pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu niezwłocznie, a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca od daty żądania, świadectwo stwierdzające czas i rodzaj zatrudnienia, podkreśla przede wszystkim obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy. Zastrzeżenie tego przepisu zawarte w zwrocie „a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca" dopuszcza wprawdzie miesięczną zwłokę, ale tylko w wypadku istnienia okoliczności usprawiedliwiających pracodawcę.

Wynika z tego, że pracodawca obowiązany jest wydać przewidziane w art. 24 świadectwo bądź niezwłocznie, jeśli po jego stronie nie zachodzi obiektywna przyczyna usprawiedliwiająca zwłokę, bądź w ciągu miesiąca od daty żądania, jeśli przyczyna taka istnieje. W pozostałych wypadkach odpowiada wobec pracownika za szkodę. Obowiązek wydania świadectwa powstaje po zakończeniu stosunku pracy z chwilą zgłoszenia żądania. Termin wydania (najdalej miesięczny) zależy od braku lub istnienia usprawiedliwionych przyczyn zachodzących po stronie pracodawcy. Tym samym więc nie wiąże się z postępowaniem pracownika.

Pozwany w rewizji od wyroku Sądu Powiatowego z dn. 30.V.1955 r. podnosił, że powód nie rozliczył się z podległego mu działu zaopatrzenia, i dlatego pozwany nie wydał powodowi świadectwa pracy. Zdaniem skarżącego, Sąd Powiatowy nie ocenił, czy wspomniana przyczyna odmowy niezwłocznego wydania świadectwa była usprawiedliwiona. Zarzut pozwanego nie zasługiwał na uwzględnienie. Jak to bowiem wynika z wyżej przytoczonych rozważań, zwłoka pracodawcy nie może znaleźć usprawiedliwienia nawet w niesumiennym postępowaniu pracownika. Żaden przepis nie uzasadnia w takim wypadku „prawa zatrzymania" świadectwa. Nie uszczupla to zresztą w niczym ewentualnych roszczeń pracodawcy. Rozpoczęcie biegu terminu zawitego wiąże się bowiem z datą zakończenia stosunku pracy (art. 473 k. z.), a nie z datą wydania świadectwa przewidzianego w art. 24 rozp. o um. o prac. prac. umysł.

(Orzeczenie SN z dnia 11 września 1957 r. nr 3 CR 545/57).

17

Do art. 25 ust. 1

„Umowa o pracę zawarta z pracownikiem umysłowym na okres próbny może być rozwiązana z końcem tego okresu po uprzednim wypowiedzeniu w sposób określony w art. 25 ust. 1 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323 z późn. zmianami). Jeżeli wypowiedzenie nie nastąpi przed końcem okresu próbnego z zachowaniem terminu z art. 25 ust. 1 powyższego rozporządzenia, to umowę uważa się za zawartą na czas nieokreślony".

Sąd Najwyższy uchwalił i postanowił wpisać do księgi zasad prawnych następującą zasadę prawną. (jak wyżej).

(Uzasadnienie ogłoszono w zbiorze pt. „Orzecznictwo Sądu Najwyższego karne i cywilne" wydanym przez Wydział Szkolenia Generalnej Prokuratury nr 7/59 str. 28-31).

18

Do art. 25

Wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia nie stanowi naruszenia art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego, zakład pracy bowiem, ko-

rzystając ze swych ustawowych uprawnień, nie występuje przeciwko swemu pracownikowi z żadnym roszczeniem, którego realizacja naruszałaby zasady współżycia społecznego.

Uzasadnienie

Ob. D., zatrudniony w charakterze wagowego w Hurtowym Składzie Opału, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę za ustawowym trzymiesięcznym okresem, który upływał z dniem 31 stycznia 1957 r.

W związku z powyższym ob. D. skierował w dn. 12.XI. 1956 r. wniosek do Zakładowej Komisji Rozjemczej o rozpatrzenie jego sprawy i cofnięcie krzywdzącej go decyzji kierownictwa zakładu pracy.

Zakładowa Komisja Rozjemcza orzeczeniem z dnia 7.XII. 1956 r. uwzględniła wniosek ob. D., orzekając uchylenie wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Handlu, do którego odwołał się zakład pracy, decyzją z dnia 26.II.1957 r. zatwierdził orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej. W uzasadnieniu swej decyzji Zarząd Główny przyznaje słuszność wywodom pozwanego zakładu pracy co do możności rozwiązania umowy o pracę z ustawowym wypowiedzeniem, uważa jednak — w oparciu o art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego — że wypowiedzenie umowy o pracę w danym przypadku narusza zasady współżycia społecznego, ponieważ wnioskodawca nie popełnił żadnego nadużycia, zwolnienie zaś z pracy za wypowiedzeniem nastąpiło na skutek polecenia jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy.

Prokurator Generalny PRL zaskarżył powyższe orzeczenie do Centralnej Rady Związków Zawodowych jako naruszające przepisy prawa.

Centralna Rada Związków Zawodowych wzięła pod uwagę, że w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem za ustawowym okresem wypowiedzenia zakład pracy w obecnym stanie prawnym nie ma obowiązku podawania pracownikowi powodów wypowiedzenia stosunku pracy. Wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia nie stanowi naruszenia art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego, zakład pracy bowiem, korzystając ze swych ustawowych uprawnień nie występuje przeciwko swemu pracownikowi z żadnym roszczeniem, którego realizacja naruszałaby zasady współżycia społecznego. Ponadto CRZZ wskazuje na to że orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej, uchylające

wypowiedzenie stosunku pracy, stanowi przywrócenie pracownika do pracy, co w myśl art. 10 ust. 1 dekretu z dn. 18.I.1956 roku (Dz. U. Nr 2, poz. 11) może nastąpić w razie niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody, nie zaś w przypadku rozwiązania stosunku pracy za ustawowym okresem wypowiedzenia. CRZZ zaznacza przy tym, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę bez uzasadnionych względów rzeczowych może stanowić podstawę do podjęcia przez organy związkowe interwencji w zakładzie pracy i w instancjach nadrzędnych nad zakładem pracy w kierunku pozostawienia pracownika w dotychczasowym zakładzie pracy lub okazania mu pomocy w znalezieniu pracy w innym zakładzie pracy. Z powyższych względów CRZZ postanowiła zaskarżone orzeczenie uchylić.

(Decyzja CRZZ z dnia 20 września 1957 r. nr 15/80/ZKR/57).

NOTKA

Międzywojenne przepisy o umowie o pracę pracowników umysłowych w części dotyczącej wypowiadania umowy o pracę nie uległy zmianie mimo nowelizacji dokonywanych w okresie powojennym m. in. dekretem z dnia 18 stycznia 1956 roku (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Z wyraźnej więc woli ustawodawcy w Państwie Ludowym posiadają moc obowiązującą.

Art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który by naruszał zasady współżycia społecznego w Państwie Ludowym. Powstaje więc pytanie, czy zgodne z przepisem art. 25 rozporządzenia z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych wypowiedzenie umowy może w pewnych wypadkach stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego.

Pojęcie zasad współżycia społecznego było szeroko omawiane w literaturze, przy czym określa się je jako normy postępowania wynikające z moralności socjalistycznej lub nawet stanowiące jej istotę (patrz: S. Rozmaryn: O niektórych zagadnieniach konstytucji PRL i jej znaczenie w prawie PRL — Państwo i Prawo, r. 1954, nr 6, s. 954; J. Litwin: Zasady współżycia społecznego w orzecznictwie Sądu Najwyższego — „Nowe Prawo" r. 1953, nr 12 s. 4; S. Szer: Prawo cywilne, część ogólna, Wyd. Ministerstwa Sprawiedliwości r. 1950, s. 27 — 28; A. Wolter: Prawo cywilne, część ogólna Państwowe Wydawnictwo Naukowe — Warszawa 1955 s. 63).

Art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego był niejednokrotnie przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego. Na szcze-

gólną uwagę zasługuje orzeczenie nr IV CR 395/55 — Zb. O. poz. 39, r. 1956 r., w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego określa granice realizacji praw podmiotowych"... oraz orzeczenie nr C. 1107/52 z dnia 2 lipca 1952 r. — ogłoszone w Państwie i Prawie, r. 1953, nr 11 — podkreślające, iż „zasady współżycia społecznego w Polsce Ludowej kształtuje przede wszystkim ustawodawca", z czego wynika, że jeśli ustawodawca w Polsce Ludowej stanowi wyraźną normę prawa materialnego względnie w sposób wyraźny normę taką, ustanowioną poprzednio, zatwierdza, norma ta nie może być sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym. Przyjęcie odmiennego rozwiązania prowadziłoby do stanu niepewności prawnej i godziłoby w praworządność.

W tym stanie rzeczy art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego uznać należy na normę interpretacyjną, funkcjonalnie podobną do stosowanych w okresie międzywojennym kryteriów: dobrej wiary, zwyczajów uczciwego obrotu, dobrych obyczajów, różniącą się jednak w sposób istotny z uwagi na zmienioną treść społeczną (por. Prawo cywilne, Wydawnictwo Prawnicze, 1958 r., praca zbiorowa, t. I, s. 22—38 i Wł. Siedlecki: Zasady wyrokowania w procesie cywilnym — s. 261—265).

W konkluzji uznać należy, iż omawiana decyzja CRZZ jest prawidłowa. Wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane z zachowaniem ustawowego terminu jako zgodne z wyraźną wolą ustawodawcy w Państwie Ludowym nie narusza zasad współżycia społecznego.

Rozdział 4

Pismo okólne nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 roku w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika. (M. P. nr A-44, poz. 634).

19

1. Pracodawca nie ponosi w myśl art. 134 k. z. odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi (utrata możliwości normalnego zarobkowania) zastosowaniem w stosunku

do niego — na skutek doniesienia pracodawcy — aresztu tymczasowego, zgodnie bowiem z art. 151 kodeksu postępowania karnego zastosowanie tymczasowego aresztowania może nastąpić tylko na mocy postanowienia sądu lub prokuratora. Jeżeli jednak tymczasowe aresztowanie nastąpiło na skutek złożonego wyraźnie w złej wierze doniesienia pracodawcy, a pracownik został zwolniony z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego, wówczas może wchodzić w grę zagadnienie co do obowiązku pracodawcy wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pobytu w areszcie, a więc obowiązku wynikającego ze stosunku umownego i uzasadnionego odpowiednimi przepisami prawa o stosunkach obligacyjnych, tj. przepisami art. 239—242 k. z.

2. Wskazania zawarte w piśmie okólnym nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (M. P. nr A-44, poz. 634) nie naruszają przepisów prawa dotyczących umowy o pracę, a w szczególności przepisów upoważniających pracodawcę w określonych przypadkach do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia. Jeśli zatem takie natychmiastowe zwolnienie z pracy było uzasadnione w świetle art. 32 *) rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, zwolnionemu pracownikowi nie służą uprawnienia, wskazane w piśmie okólnym nr 102, choćby przypadkowo fakt zwolnienia nastąpił w tym samym okresie, gdy pracownik został tymczasowo aresztowany. Uprawnienia te nie służą mu również, gdy aresztowanie nastąpiło na skutek popełnienia przez pracownika przestępstwa uzasadniającego samo przez się niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy (część IV pkt. 1 pisma okólnego).

3. W myśl wskazania zawartego w cz. I pkt. 2 pisma okólnego nr 102 wynagrodzenie wypłacane w połowie, a ewentualnie także i w pozostałej połowie za okres do trzech miesięcy licząc od dnia zaprzestania pracy z powodu aresztowania, powinno odpowiadać tylko ostatnio pobranemu wynagrodzeniu zasadniczemu wraz z ewentualnym dodatkiem lokalnym i wy-

*) Obecnie w świetle art. 2 ust. 1 pkt 2 i 3 bądź art. 3 ust. 1 dekretu z dnia 18. I. 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 i nr 41, poz. 187).

równawczym, a więc bez uwzględnienia osiąganej w tym okresie przez pozostałą załogę premii. Natomiast wobec wyraźnie odmiennego sformułowania wskazania, zawartego w cz. I, pkt. 3 pisma okólnego, w razie niemożności zatrudnienia pracownika w tym samym zakładzie pracy po zgłoszeniu się przezeń do pracy najdalej w ciągu 7 dni po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego, pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania za ustawowy okres wypowiedzenia, tj. do odszkodowania obliczanego z uwzględnieniem pełnego wynagrodzenia.

4. W myśl cz. I pkt 2 pisma okólnego nr 102 pracownik aresztowany, a następnie uniewinniony, powinien otrzymać wynagrodzenie za okres trzech miesięcy, licząc od dnia zaprzestania pracy z powodu aresztowania, a niezależnie od tego pracownikowi temu w myśl cz. I pkt 3 przysługuje prawo odszkodowania za ustawowy okres wypowiedzenia (a więc pracownikowi umysłowemu — również w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia), jeśli nie został zatrudniony po zgłoszeniu się do pracy w ciągu 7 dni od daty zwolnienia z aresztu.

(Orzeczenie SN z dnia 13 września 1957 r. nr 2 CR 847/56, ogł. w PUSiZS, nr 3/59, str. 53).

Rozdział 5

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczeniu ciągłości pracy. (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) i przepisy ogólne prawa cywilnego.

20

Do art. 2 i 7

1. Samo stwierdzenie powstania niedoboru, a nawet przypisanie pracownikowi opartej na domniemaniu winy odpowiedzialności z art. 239 k.z. nie wystarczy do uznania, że po stronie pracownika zachodzi zawiniona przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

2. Wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym jedynie przez przewodniczącego lub skarbnika rady zakładowej nie czyni zadość wymogom ustalonym w art. 7 ust. 1 powyższego dekretu i w art. 16 ust. 5 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocia-

nych i kobiet (Dz. U. nr 65, poz. 636 z późn. zmianami). Wymagana zgoda rady zakładowej winna zapaść w formie uchwały z zachowaniem rygorów co do składu rady (quorum), uprawnionego do podejmowania uchwały.

Z uzasadnienia

W obecnym stanie prawnym, stworzonym dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11) ustanie stosunku pracy, poza normalnym wypadkiem wypowiedzenia umowy, może być nieprawidłowe zarówno z przyczyn natury merytorycznej (art. 2 i 3 cytowanego dekretu), jak i z przyczyn fomalnych (art. 7 cyt. dekretu).

Naruszenie przepisów odnoszących się do jednej i drugiej kategorii przyczyn powoduje te same skutki prawne, mianowicie uzasadnia prawa pracowników określone w art. 10 i nast. cyt. dekretu. W sprawie niniejszej Sąd Powiatowy, oceniając zasadność żądania powódek, ustalił, że istniała podstawa do rozwiązania umowy o pracę z nimi z ich winy na podstawie art. 2 cyt dekretu. Konkluzja ta jednak nie ma uzasadnienia w zebranym w sprawie materiale dowodowym i wadliwa jest z punktu widzenia przepisów prawa, a to z tego względu, że Sąd Powiatowy winę powódek przyjął tylko na podstawie domniemania określonego w art. 239 k.z. W art. 2 ust. 2 cyt. dekretu nie chodzi jednak o winę ustaloną na podstawie presumcji, lecz o winę wykazaną in concreto, którą pracodawca obowiązany jest dopiero udowodnić (art. 4 p.o.p.c.). Wymaganej naturą rzeczy gwarancji ustalenia winy pracownika w pewnych przypadkach może nie dawać ustalenie winy tylko na podstawie domniemania określonego w art. 239 k.z. Mogą bowiem zdarzać się takie sytuacje, kiedy pracownik, przeciwko któremu przemawia domniemanie z art. 239 k.z., ze względów faktycznych nie będzie mógł obalić domniemania mimo braku winy ze swej strony. Trudności jego w tym zakresie mogą polegać na braku wiadomości o pewnych zdarzeniach, które miałyby wpływ na jego ekskulpację, gdyby istnienie ich można było wykazać. Z tych samych założeń Sąd Najwyższy już w poprzednim stanie prawnym (w czasie mocy obowiązującej art. 32 lit. d. rozporządzenia o umowę o pracę pracowników umysłowych) wyraził pogląd, że samo stwierdzenie powstania niedoboru, a nawet przypisanie pracownikowi opartej na domniemaniu winy odpowiedzalności z art. 239 k.z. nie wystar-

cza do uznania, że po stronie pracownika zachodzi zawiniona przyczyna rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym (orzeczenie z dnia 15 lipca 1957 r. 1 CR 1133/56). Tendencja ta jest tym bardziej uzasadniona w świetle przepisów dekretu o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Wyrazem tych samych założeń jest zapewne także zarządzenie nr 160 MHW z dnia 23 kwietnia 1954 roku (tekst jednolity Dz. Urz. MHW nr 3, poz. 12 z 1957 r.) które poleca rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie stwierdzenia, że niedobory lub nadwyżki powstały wskutek przestępstwa z chęci zysku, świadomego działania na szkodę przedsiębiorstwa lub konsumenta, albo innych nagannych czynów pracownika materialnie odpowiedzialnego.

Z tego choćby już względu zaskarżony wyrok w tej części nie mógłby się ostać. Występujące w sprawie zagadnienia i związane z ich rozważeniem uchybienia Sądu Powiatowego nie tylko na tym jednak polegają. Sprawa żądań powódek i związana z nimi kwestia przesłanek prawidłowego rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wymagała bowiem przede wszystkim oceny z tego punktu widzenia, czy rozwiązanie umowy nastąpiło zgodnie z postanowieniem art. 7 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Sąd Powiatowy wprawdzie zajmował się tym zagadnieniem, jednakże wniosek jego co do przesłanek zachowania wymagania zgody rady zakładowej jest nieprawidłowy. Zgodę na rozwiązanie umowy z powódkami wyraziło prezydium Rady Zakładowej w składzie: przewodniczący i skarbnik. Tymczasem według Statutu Zrzeszenia Zw. Zawod. uchwały organów związkowych zapadają kolegialnie w postaci uchwały. Nie odpowiada więc tym wymogom ograniczenie się jedynie do zgody przewodniczącego i skarbnika. Rady Zakładowe powinny w protokole, aby umożliwić sądom kontrolę formalności zgody, zaznaczyć, z ilu członków składa się Rada. Bez tego ze względu na różną liczbę członków wchodzących w skład rady zakładowej w poszczególnych organizacjach związkowych w takim wypadku jak niniejszy, gdy tylko zgodę wyraził przewodniczący i skarbnik rady, zawsze zachodzi obawa, czy zgoda rady została wydana w prawidłowym składzie.

(Orzeczenie Sądu Wojewódzkiego dla m. st. Warszawy z dnia 4 lutego 1959 r. nr Cr 109/59. ogł. w PiZS nr 12/59, str. 77).

21

Do art. 2 ust. 1 pkt 2

1. Samo stwierdzenie powstania niedoboru, a nawet przypisanie pracownikowi opartej na domniemaniu winy odpowiedzialności z art. 239 k.z., nie wystarcza do uznania, że po stronie pracownika zachodzi zawiniona przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 32 lit. d rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych *.

2. Rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w stanie ciąży może nastąpić z winy pracownicy tylko po uzyskaniu zgody rady zakładowej wyrażonej w formie uchwały. Brak takiej zgody w formie uchwały powoduje, że zwolnienie dotknięte jest nieważnością i nie wywiera skutków prawnych.

Uzasadnienie

Powódka wniosła o zasądzenie 10 744 zł 35 gr na tej zasadzie, że w dniu 16 lipca 1954 r. pozwana zwolniła ją z pracy bez ważnych przyczyn i w czasie, kiedy była w ciąży.

Sąd Wojewódzki zasądził od pozwanej na rzecz powódki 9 061 zł 50 gr, a w pozostałej części powództwo oddalił. Na wyżej wymienioną kwotę składa się wynagrodzenie za lipiec 1954 r. i za dalsze trzy miesiące, a nadto wynagrodzenie za trzymiesięczny okres ustawowej przerwy w pracy w związku ciążą i porodem.

Rozpoznając sprawę na skutek rewizji pozwanej, Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Samo stwierdzenie powstania niedoboru, a nawet przypisanie pracownikowi opartej na domniemaniu winy odpowiedzialności z art. 239 k.z., nie wystarczy do uznania, że po stronie pracownika zachodzi zawiniona przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 32 lit d* rozp. o um. o pracę prac. umysł. Powołany przepis nie opiera się bowiem na domniemaniu winy, lecz wymaga pozytywnego wykazania, że ze złej woli lub niedbalstwa pracownika nastąpiło niezachowanie takich warunków umowy o pracę, że w świetle zasad współżycia społecznego nie można od pracodawcy wymagać, aby nadal tego pracownika zatrudniał. W sprawie

*) Przepis art. 32 cyt. rozporządzenia zastąpiony został przez art. 2 dekretu z dnia 18 stycznie 1956 r. (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).

przeto wymagało udowodnienia, że powódka spowodowała niedobór ze złej woli lub z niedbalstwa. W tej jednak kwestii skarżąca stosownych twierdzeń nie przytacza. Zarzuty bowiem co do zaniedbań powódki odnośnie czerstwego pieczywa, braku porządku, zaległość w prowadzeniu raportów sklepowych, czy też usuwanie zepsutych towarów bez sporządzania protokołów zniszczeń, nie wskazują na niezachowanie przez powódkę takich warunków umowy o pracę, które sprawiają, że od pozwanej nie można było wymagać, aby powódkę nadal zatrudniała.

I z innych również przyczyn rewizja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Mianowicie art. 16 ust. 5 ustawy o pracy młodocianych i kobiet stanowi, że wprawdzie rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w stanie ciąży może nastąpić z winy pracownicy (poza wyjątkami nie mającymi znaczenia dla rozważanej sprawy), lecz rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody rady zakładowej. W tej kwestii Sąd Wojewódzki z zeznań św. F., że na posiedzeniu zarządu, który zdecydował o zwolnieniu powódki, „była obecna rada zakładowa" „w składzie jej przewodniczącego" — wysnuł wadliwy wniosek, iż „o zwolnieniu powódki zdecydował zarząd wraz z radą zakładową". Wbrew poglądowi Sądu Wojewódzkiego rada zakładowa działa kolegialnie, a decyzję swą wydaje w postaci uchwał. Do wyrażenia przeto zgody na rozwiązanie umowy o pracę z będącą w ciąży powódką nie wystarczył udział przewodniczącego rady zakładowej w posiedzeniu zarządu pozwanej, lecz niezbędne było powzięcie w omawianej materii uchwały rady zakładowej. Brak takiej uchwały, a tym samym i wyrażenia przez radę zakładową zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką oznacza, że w okolicznościach sprawy rozwiązanie przez pozwaną umowy, jako dotknięte nieważnością, nie wywarło skutków prawnych.

Już z tych przyczyn rewizja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie (art. 383 k.p.c.).

(Orzeczenie SN z dnia 15 lipca 1957 r. 1 CR 1133/56, ogł. w OSP 3/59 r. str. 151).

NOTKA

W sprawie 1 CR 525/55, 1 CZ 84/55 (orzeczenie z dnia 24 sierpnia 1955 r., opublikowane w „Nowym Prawie" 1956 nr 2 s. 122) Sąd Najwyższy zajmował się zagadnieniem, czy dopuszczenie przez pracownika, kobietę w ciąży, do powstania manka towarowego lub kasowego stanowi podstawę do rozwiązania na zasadzie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników

umysłowych umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. W omawianym wypadku rada zakładowa wyraziła zgodę na bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nieobalenie przez pracownika, któremu pracodawca udowodnił dopuszczenie się manka, przeciwdowodem braku winy, może stanowić, zwłaszcza przy znacznej wysokości manka, ważną przyczyną do natychmiastowego zwolnienia z art. 32 cytowanych przepisów. Taki stan rzeczy bowiem przemawia za niewypełnieniem przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego rozłożenie ciężaru dowodowego wynikającego z art. 239 k.z. nie ulega zmianie przez to, że stało się aktualne nie w sprawie o manko, wytoczonej przez pracodawcę przeciwko pracownikowi, lecz w sprawie wniesionej przez pracownika, opartej na wydaleniu go z pracy w związku z mankiem. Wprawdzie w tej ostatniej sprawie istnienie ważnej przyczyny winien wykazać pozwany, ale to nie oznacza, że przy tym wykazaniu nie może korzystać z domniemania prawnego z art. 239 k.z.

W orzeczeniu z dnia 17 lipca 1956 r. 1 CR 739/55 OSN 1957 poz. 54, Sąd Najwyższy, powołując się na wielokrotnie przez Sąd Najwyższy wypowiadane zapatrywanie, wyraził pogląd, że natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych jest środkiem wyjątkowym, który powinien być stosowany z ostrożnością, jakiej wymaga świadomość poważnych ujemnych skutków dla pracowników i jego rodziny, łączących się zazwyczaj z niezwłocznym zwolnieniem z pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził, że „Orzecznictwo Sądu Najwyższego pod rządem art. 32 lit. d) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych wyjaśniło, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę na podstawie powołanego przepisu prawa uzasadnione jest z reguły tylko wtedy, gdy okoliczności konkretnego wypadku sprawiają, że nie można żądać od pracodawcy, by pozostawał nadal z pracownikiem w stosunku pracy nawet w okresie wypowiedzenia. Jeśli takie jest ogólne kryterium uzasadniające niezwłoczne zwolnienie pracownika z art. 32 lit. d) cytowanego rozporządzenia, to tym większa powinna być skala wymagań, gdy wchodzi w grę kobieta pracującą, która jest w ciąży".

Według orzeczenia SN z dnia 2 lipca 1952 r. C 501/52, „Przegląd Zagadnień Socjalnych" 1953 nr 9, warunek uzyskania zgody rady zakładowej lub jej delegata, przewidziany w art. 16 ust. 5 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. o pracy młodocia-

nych i kobiet w brzmieniu ustawy z dnia 28 kwietnia 1948r., odnosi się do wszystkich wypadków rowiązania umowy o pracę z kobietą w stanie ciąży, gdy rozwiązanie następuje z ważnej przyczyny lub winy pracownicy, a tym samym także do rozwiązania z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy.

Zagadnieniami rozwiązania umowy o pracę z kobietą ciężarną zajmował się S. Garlicki w artykule pt. Rozwiązanie umowy o pracę z kobietą ciężarną, („Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" 1954, nr 4 s. 149-151). W artykule tym autor omawia orzeczenie Sądu Najwyższego. Por. także na ten temat artykuł J. Dąbrowskiego pt. Trudności na tle stosowania przepisów prawa o ochronie macierzyństwa pracownicy, („Przegląd Zagadnień Socjalnych" 1953, nr 1 s. 26 i in.).

K. P.

22

Do art. 3 ust. 1 pkt 1

Pracownik umysłowy, nie mogący pełnić obowiązków wskutek gruźlicy, zachowuje prawo do wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy. W dalszym okresie niezdolności do pracy służy mu prawo do pobierania zasiłku chorobowego *).

Uzasadnienie

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11) przedłużył do 6 miesięcy okres, w czasie którego nie wolno zwolnić z pracy pracownika chorego na gruźlicę. Dekret nie normuje jednak sprawy wynagrodzenia i nie uchyla art. 19 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323), w myśl którego w razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby pracownik zachowuje przez okres trzech miesięcy prawo do wynagrodzenia. W dalszym okresie niezdolności do pracy służy pracownikowi prawo do pobierania zasiłku chorobowego na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

* Zasada, że pracownik umysłowy zachowuje prawo do wynagrodzenie tylko przez okres 3 miesięcy ma zastosowanie także do innych wypadków choroby, przedłużającej się poza okres 3 miesięcy, jeżeli oczywiście zakład pracy nie rozwiązał umowy o pracę z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy.

Należy podkreślić, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie umówionej pracy, a wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym, uzależnionym od świadczenia pracownika. W myśl więc zasad ogólnych pracownik nie miałby w ogóle prawa do wynagrodzenia za czas, w którym — z przyczyn niezależnych od pracodawcy — nie wykonuje umówionej pracy. Ze względów humanitarnych i społecznych, w ochronie świata pracy, ustawodawca w tym zakresie stwarza pewne wyjątki na korzyść pracowników, zapewniając im prawo do wynagrodzenia — mimo nieświadczenia pracy — w czasie choroby lub w innych szczególnych sytuacjach. Te wyjątkowe przepisy nie mogą być jednak interpretowane w sposób rozszerzający.

Nie ma też bezwzględnego iunctim między okresem, przez który nie wolno rozwiązywać umowy z pracownikiem a okresem, przez który zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Ustawodawca może oba okresy unormować odmiennie i tak też postąpił, o ile idzie m. in. o skutki zachorowania pracownika na gruźlicę. Wprowadzona w dekrecie z dnia 18 stycznia 1956 r. możność powrotu do dawniej zajmowanego stanowiska — mimo dłużej trwającej choroby — sama przez się stanowi zdobycz dla pracowników, mimo że za czas po upływie 3 miesięcy tracą oni — aż do czasu wyzdrowienia i podjęcia pracy — prawo do wynagrodzenia, przy czym ich sytuację zabezpiecza w dalszym ciągu zasiłek chorobowy oraz zazwyczaj korzystanie z bezpłatnej pomocy lekarskiej, leczenia klinicznego czy sanatoryjnego.

Możliwe jest powstawanie także innych sytuacji w których mimo istnienia stosunku prawnego prawo do pewnych świadczeń ze stosunku tego wynikających ulega swego rodzaju zawieszeniu. W stosunkach pracowniczych taka sytuacja zachodziła np. w wypadkach tymczasowego aresztowania pracownika na tle uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1951 r., C 479/50 (Zb. orz. z 1952 r., poz. 4).

Warto nadmienić, iż pogląd o ograniczeniu prawa pracownika umysłowego, chorego na gruźlicę, do wynagrodzenia tylko za 3 miesiące, z tym że w dalszym okresie służy mu zasiłek chorobowy, wyrażony został także w „Wyjaśnieniu nr 15" Centralnej Rady Związków Zawodowych, Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 listopada 1956 r.

oraz wyjaśnieniu tejże Rady z dnia 17 maja 1957 r. (PZS nr 7, s. 58)".

(Uchwała SN z dnia 20 stycznia 1959 r. nr 3 CO 22/58).

23

Do art. 6

Strony mogą w każdej chwili rozwiązać umowę o pracę lub ją zmienić, jeśli tylko obie się na to zgodzą.

Z uzasadnienia

Centralna Rada Związków Zawodowych po zapoznaniu się z aktami sprawy podzieliła pogląd Prokuratora Generalnego PRL, iż Komisja Rozjemcza bezpodstawnie uznała rzekomą niedopuszczalność wzajemnego porozumienia stron co do zmiany warunków umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia. Porozumienie takie jest w świetle przepisów rozporządzenia o umowę o pracę pracowników umysłowych dopuszczalne. Strony mogą w każdej chwili rozwiązać umowę o pracę lub ją zmienić, jeśli tylko obie się na to zgodzą. Dlatego też orzeczenie Komisji Rozjemczej jako oparte na błędnej zasadzie prawnej, należało uchylić.

(Decyzja CRZZ z dnia 21.X.1956 r. nr 15/51/ZKR/58 ogł. w PiZS nr 11/59 str. 85).

24

Opinia prawna
Centralnej Rady Związków Zawodowych
z dnia 19 listopada 1959 r. nr 15/601/59

Do art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2

W świetle przyjętego w art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami) sformułowania nie ma przeszkód prawnych, aby zgoda rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 powyższego dekretu była wyrażona przez prezydium rady zakładowej, które reprezentuje radę zakładową jako jej organ.

Generalne upoważnienie prezydium rady zakładowej przez plenum tej rady do wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia jest w świetle powyższego zbędne.

Uwidocznianie uchwały rady zakładowej lub jej prezydium w przedmiocie zgody na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę w formie protokółu należy uważać za wymóg bezwzględny, intencją bowiem odnośnych przepisów było przepisanie określonej formy wyrażenia powyższej zgody, bez zachowania której wyrażenie takiej zgody jest nieważne.

Nie jest oczywiście istotne, czy protokół sporządzony jest z zachowaniem wszystkich wymogów formalnych i czy nosi nazwę protokółu. Musi jednak wymieniać osoby, które powzięły uchwałę oraz stwierdzać datę powzięcia uchwały.

25

Wyjaśnienie

Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 11 listopada 1959 r. w sprawie określenia pojęcia umowy o pracę zawartej przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy z pracownikiem na stanowisku kierowniczym

(Biuletyn CRZZ nr 11 z 1959 r. poz. 217)

Do art. 7 ust. 4

Przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. z 1956 r. nr 2, poz. 11 i nr 41, poz. 187 oraz z 1959 r. nr 27, poz. 170) m. in. stanowią, że przy rozwiązywaniu umowy opracę bez wypowiedzenia z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, z którym umowę zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy, nie ma zastosowania wymóg uprzedniego uzyskania zgody lub opinii odnośnych organów związkowych.

Jak wynika z praktyki, instytucje nadrzędne nad zakładem pracy przy angażowaniu takich pracowników częstokroć używają określenia: „mianowanie", „powołanie", „skierowanie" lub „zatwierdzenie".

W związku z tym powstają wątpliwości, czy w tych przypadkach mamy do czynienia z umową o pracę, do której stosują się przepisy art. 7 ust. 4 powyższego dekretu.

Celem usunięcia tych wątpliwości Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej wyjaśnia, że we wszystkich przypadkach, w których na mocy szczególnych przepisów zaangażowanie pracownika do pracy na stanowisko kierownicze następuje przez instytucję nadrzędną nad zakładem pracy, należy uznać, że umowa o pracę została zawartą przez instytucję nadrzędną, bez względu na formę zaangażowania pracownika (mianowanie, skierowanie lub zatwierdzenie). W istocie bowiem zaangażowanie pracownika na stanowisko kierownicze przez instytucję nadrzędną na mocy szczególnych przepisów (z wyjątkiem przypadku, gdy następuje ono na podstawie przepisów ustawy o państwowej służbie cywilnej lub innej pragmatyki służbowej) jest zawarciem umowy o pracę. W razie zatem zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym pracownika, zaangażowanego w ten sposób, ma zastosowanie przepis art. 7 ust. 4 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., co oznacza, że zwolnienie takie nie jest uzależnione od uprzedniego uzyskania zgody lub opinii organów związkowych.

Wiceprzewodniczący CRZZ
(—) J. Kulesza

26

Do art. 9

Nieprzytoczenie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 9 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r .Dz. U. nr 2, poz. 11) powoduje nieważność tego oświadczenia.

Sąd Najwyższy uchwalił i postanowił wpisać do księgi zasad prawnych następującą zasadę prawną: (jak wyżej).

(Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 26.X.1959 r. 1 CO 27/59).

27

Do art. 10 i 14.

1. Zasady wyrażone w art. 15 ust. 1 i 4 dekretu z 26.X. 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. nr 49, poz. 439) mają zastosowanie także do stosunków pracy, w jakie

wchodzi przedsiębiorstwo ze swymi pracownikami. Wypowiedzenie przeto pracownikowi stosunku pracy dokonane przez samego tylko dyrektora jest prawnie bezskuteczne*), jeżli dyrektor nie otrzymał od władzy, której przedsiębiorstwo podlega, upoważnienia przewidzianego w art. 15 ust. 4 dekretu. Wypowiedzenie dokonane na polecenie organów nadrzędnych nad przedsiębiorstwem nie czyni — samo przez się — zadość przepisowi art. 15 ust. 4.

2. Z przepisów Konstytucji można wysnuć ogólną zasadę współżycia społecznego w Państwie Ludowym tej treści, że pracownik przedsiębiorstwa państwowego nie powienien korzystać z faktu wypowiedzenia mu pracy przez samego tylko dyrektora przedsiębiorstwa, jeżeli skutkiem błędu prawnego, taka praktyka powszechnie jest stosowana i przez pracowników w zasadzie nie kwestionowana, chyba że, szczególne racje usprawiedliwiają dochodzenie roszczeń przez pracownika. Szczególnymi racjami usprawiedliwiającymi dochodzenie roszczeń przez pracownika mogłyby być niedość, w danych okolicznościach, usprawiedliwione przyczyny wypowiedzenia lub trudne sytuacje pracownika, czy to na skutek trudności znalezienia nowej pracy, czy innego położenia pracownika i jego rodziny.

3. Art. 10 i 14 powołanego wyżej dekretu z 18.I.1956 r.**) należy stosować także do przypadków bezskutecznego prawnie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Uzasadnienie

Powód, kierownik działu produkcji strony pozwanej twierdząc, że otrzymał pismo strony pozwanej z dn. 27.IV.1957 r., podpisanie jedynie przez dyrektora strony pozwanej, wypowiadające mu pracę, żądał przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia mu wynagrodzenia za pracę za miesiące sierpień, wrzesień i październik 1957 r.

Sąd Powiatowy w Toruniu powództwo zasądził, a Sąd Wojewódzki w Bydgoszczy — Ośrodek w Toruniu na skutek rewizji strony pozwanej, żądającej zmiany wyroku Sądu Powia-

*) Art. 15 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych uległ zmianie w związku z uchwaleniem ustawy z dnia 16 lutego 1960 r. o zmianie dekretu z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. nr 9, poz. 57). Zgodnie z nowym brzmieniem art. 15 ust. 3 w sprawach wynikających ze stosunku pracy przedsiębiorstwo działa przez jedną z upoważnionych osób. Z tych względów pogląd prawny wyrażony w powołanym orzeczeniu SN stał się w pewnym stopniu nieaktualny.

**) Tj. ogłoszonego w Dz. U. nr 2 z 1956 r., poz. 11 z późn. zmianami.

wizji strony pozwanej, żądającej zmiany wyroku Sądu Powiatowego i oddalenia powództwa z powodu naruszenia prawa materialnego i obrazy przepisów procesowych — przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne: czy wypowiedzienie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w przedsiębiorstwie państwowym, dokonane przez dyrektora przedsiębiorstwa względnie jego zastępcę bez współudziału drugiej upoważnionej osoby, jest prawnie skuteczne w przypadku, gdy nastąpiło na polecenie władzy, której przedsiębiorstwo podlega.

Gdy w ten sposób materiał sprawy daje podstawę do oceny, że powód zawiadomiony został o rozwiązaniu stosunku pracy pismem z dn. 27.IV.1957 r., brak zajęcia przez sąd stanowiska w tym zakresie i rozważenie, czy istnieją podstawy do uwzględnienia spóźnionego (14.VIII.1957 r.) zgłoszenia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, nakazują uwzględnić z urzędu jako podstawę uchylenia zaskarżonego wyroku naruszenia art. 14 powołanego dekretu.

Jeżeli okaże się, że rzeczywiście powód zgłosił swoje roszczenie za późno, a nie ma podstaw, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, do uwzględnienia spóźnionego roszczenia o przywrócenie do pracy, powodowi przysługiwałoby na mocy art. 11 powołanego dekretu co najmniej roszczenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Przy rozpatrywaniu roszczenia o wynagrodzenie za jeden miesiąc (a tak samo dalszych roszczeń pozwu) należałoby, jak zasadnie żali się skarżący, rozważyć, czy powód nie nadużywa swego prawa, dochodząc swych roszczeń w całości lub w części.

Należy mieć na względzie, że Polska Rzeczypospolita Ludowa jest państwem ludu pracującego (wstęp do Konstytucji), w którym każdy obywatel obowiązany jest strzec własności społecznej (art. 77 Konstytucji), w szczególności państwowej, mającej charakter mienia ogólnonarodowego (art. 8 Konstytucji). Z przepisów tych można wysnuć ogólną zasadę współżycia społecznego w Państwie Ludowym, że obywatel nie może w pełni przeciwstawiać swych interesów interesom przedsiębiorstwa państwowego, jako sobie całkowicie obcym. Oczywiście nie oznacza to całkowitego podporządkowania interesów jednostki interesom ogółu, ale rozumne uwzględnienie obu. Na podstawie tej ogólnej zasady można by w związku z okolicznościami sprawy ustalić konkretniejszą zasadę współżycia społecznego tej treści, że pracownik przedsiębiorstwa państwowego nie powinien korzystać z faktu wypowiedzenia mu pracy

przez samego tylko dyrektora przedsiębiorstwa, jeżeli skutkiem błędu prawnego taka praktyka powszechnie jest stosowana i przez pracowników w zasadzie nie kwestionowana, chyba, że szczególne racje usprawiedliwiają dochodzenie roszczeń przez pracownika. Pracownik bowiem przy takiej powszechnej praktyce z reguły nie jest gorzej traktowany od innych, wypowiedzenie będzie z reguły tak samo mniej lub więcej zasadne przy jednym lub dwu podpisach, skoro i tak decyzje z reguły są wewnętrznie uzgodnione, a błąd prawny powszechny jest błędem wspólnym.

Szczególnymi zwłaszcza racjami, które by mogły usprawiedliwiać dochodzenie roszczeń przez pracownika mogłyby być niedość, w danych okolicznościach, usprawiedliwione przyczyny wypowiedzenia lub trudne sytuacje pracownika, czy to na skutek trudności znalezienia nowej pracy, czy innego szczególnego położenia pracownika i jego rodziny.

Należałoby zatem w sprawie wyjaśnić całokształt okoliczności, który pozwoliłby ocenić, czy powód nadużywa swego prawa, dochodząc swych roszczeń — w szczególności przez wzięcie pod uwagę twierdzeń strony pozwanej, dotyczących okoliczności, poprzedzających wypowiedzenie powodowi pracy i usprawiedliwiających je. Gdy to nie nastąpiło zaskarżony wyrok podlega uchyleniu także z powodu naruszenia art. 3 p.o.p.c.".

(Orzeczenie SN z dnia 23 września 1958 r. nr 4 CO 18/58 4 Cr 979/58 ·

28

Do art. 12

Bezzasadne natychmiastowe rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie wypowiedzenia uprawnia pracownika do żądania jedynie odszkodowania (w takiej wysokości, w jakiej by otrzymał wynagrodzenie, gdyby umowa została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia), nie ma on natomiast prawa żądania przywrócenia go do pracy.

Z uzasadnienia

Sąd Wojewódzki zważył co następuje:

W sprawie niniejszej zagadnienie, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jest zupełnie obojętne i Sąd Powiatowy zbędnie tym zagadnieniem się zaj-

mował. Powód bowiem domagał się wyłącznie przywrócenia do pracy, takie zaś żądanie w świetle jego własnych wywodów zawartych w pozwie jest bezzasadne.

Jak wynika z pozwu i co zresztą jest poza sporem — z powodem rozwiązano umowę natychmiast w okresie wypowiedzenia. W tego zaś rodzaju przypadku — bez względu na to, czy rozwiązanie to było zasadne, czy nie, pracownikowi nie przysługuje prawo żądania przywrócenia do pracy. W tego rodzaju wypadku nie ma zastosowania art. 10 dekretu z dn. 18.I. 1956 r., lecz ma zastosowanie wyłącznie przepis art. 12 tegoż dekretu. Zgodnie z tym przepisem „jeżeli zakład pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia rozwiąże niezgodnie z prawem umowę o pracę pracownik może żądać tylko odszkodowania w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za czas, jaki pozostał do upływu okresu dokonanego wypowiedzenia". Przepis ten w odniesieniu do wypadków natychmiastowego rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia zastępuje zarówno przepis art. 10 jak i 11 dekretu z 18.I.1956 r.

W takim wypadku pracownikowi przysługuje „tylko odszkodowanie" (a więc nie przysługuje prawo żądania przywrócenie do pracy) i odszkodowanie to kształtuje się inaczej aniżeli przewidziane w art. 10 i 11 dekretu z 18.I.1956 r., a mianowicie jego wysokość zależy od tego, w jakim momencie w stosunku do końca okresu wypowiedzenia rozwiązanie umowy nastąpiło. Pracownik w tym wypadku powinien otrzymać odszkodowanie w takiej wysokości, w jakiej by otrzymał wynagrodzenia, gdyby umowa została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia.

(Wyrok Sądu Wojewódzkiego dla m. Łodzi z dnia 27 października 1958 r. nr III Cr 526/58 ogł. w PiZS nr 7 — 8 59, str. 134).

29

Do art. 17

W świetle art. 17 dekretu wypowiedzenie przez zakład pracy umowy o pracę dokonane w czasie choroby pracownika, ale podczas jego obecności w pracy, jest ważne.

Przez „obecność w pracy" należy rozumieć wykonywanie przez pracownika swych obowiązków, wynikających ze stosunku pracy. Natomiast obecność w zakładzie pracy w celu np. złożenia świadectwa lekarskiego, odebrania uposażenia itp. nie jest „obecnością w pracy" w rozumieniu art. 17 dekretu.

Z uzasadnienia

Sąd Wojewódzki zważył co następuje:

1. Sąd Powiatowy uznał, że wypowiedzenie było prawidłowe, gdyż o chorobie powoda strona pozwana w momencie wypowiedzenia umowy nie wiedziała. Zdaniem natomiast rewidującego okoliczność ta jest dla zasadności roszczenia powoda obojętna.

Pogląd skarżącego jest trafny (por. orzecz. SN C. 746/52 zamieszczone w Prawie Pracy, 1955 r., tom I, str. 165). Należy jednak zauważyć, że obecnie sam fakt choroby pracownika nie jest decydujący dla uznania wypowiedzenia za nieważne. Taka sytuacja istniała pod rządem art. 29 rozp. o um. o pr. pr. umysł. (i art. 11 rozp .o um. o pr. rob.), inna jest natomiast pod rządem obecnie obowiązującego przepisu art. 17 dekretu z 18.I. 1956 r. (Dz. U. 2/56, poz 11).

W myśl bowiem tego przepisu pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Obecnie więc wypowiedzenie dokonane nawet w czasie choroby pracownika, ale podczas jego obecności w pracy, jest ważne.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie doręczono powodowi wprawdzie w trakcie choroby, ale podczas jego obecności w zakładzie pracy. Nie świadczy to jeszcze, że wypowiedzenie było prawidłowe. Nie każda obecność w zakładzie pracy jest „obecnością w pracy". Przez „obecność w pracy" należy rozumieć wykonywanie przez pracownika swych obowiązków, wynikających ze stosunku pracy. Obecność w zakładzie pracy w celu np. złożenia świadectwa lekarskiego, odebranie uposażenia itp. nie jest „obecnością w pracy" w rozumieniu art. 17 dekretu z 18.I.1956 r.

(Wyrok Sądu Wojewódzkiego dla m. Łodzi z dnia 6 lutego 1958 r. nr III Cr 1737/57, ogł. w PiZS nr 7 — 8/59, str. 135).

30

Do art. 57 popc.

1. Oferty skierowane do publiczności (ad personam incertam) mogą być wiążące, jeżeli to wynika z ich treści lub z okoliczności (np. automaty wystawiane w miejscach publicznych).

2. Gdyby z treści publicznego ogłoszenia lub okoliczności nie wynikało, że chodzi o wiążącą ofertę, zachodzi możliwość traktowania ogłoszenia jako zaproszenia do składania ofert (art. 73 k.z.).

Z uzasadnienia

Powód żądał w pozwie zasądzenia od pozwanego Skarbu Państwa (Urząd Celny w C.) kwoty 4 200 zł z % tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę i wyjaśnił, że na skutek zgłoszenia wolnego miejsca pracy przez Urząd Celny w C. (kierownik działu karnego za wynagrodzeniem miesięcznym 1 300 — 1 500 zł) przyjął w Wydziele Zatrudnienia Prezydium RN w Krakowie oferowaną pracę i dnia 3.III.1958 r. zgłosił się do pracy w Urzędzie Celnym, lecz odmówiono mu zatrudnienia, rozwiązując tym samym zawartą umowę.

Pozwany wnosząc o oddalenie powództwa, wyjaśnił, że powód nie został przyjęty do pracy, gdyż odmówił podpisania umowy o pracę.

Sąd Powiatowy wyrokiem z dnia 10.IX. 1958 r. powództwo oddalił z tym uzasadnieniem, że powód po zgłoszeniu się w Urzędzie Celnym odmówił podpisania umowy o pracę i jedynie z tej przyczyny nie został zatrudniony na wakującym stanowisku oraz, że umowa o pracę nie została w ogóle zawarta, skoro przepisy prawa administracyjnego dotyczące przyjmowania pracowników umysłowych do pracy wymagają jej sporządzenia na piśmie, a skierowanie do pracy przez prezydium rady narodowej, wydział zatrudnienia, nie jest jednocześnie zawarciem umowy o pracę.

W rewizji na powyższy wyrok opartej na podstawie art. 371 § 1 pkt. 1 k.p.c. żądał powód jego zmiany lub też jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Wojewódzki zważył:

Skarżący dopatruje się naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie przez Sąd Powiatowy postanowień art. 56 i 57 p.o.p.c. w związku z art. 4 dekretu z dnia 2.VIII. 1945 r. o urzędach zatrudnienia (Dz. U. nr 30, poz. 182) i § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24. IX.1945 r. o pośrednictwie pracy (Dz. U. nr 41, poz. 231) oraz art. 471 k.z. Zdaniem skarżącego na skutek przyjęcia przez niego oferty Urzędu Celnego, zgłoszonej za pośrednictwem Wydziału Zatrudnienia Prezydium MRN i zawierającej istotne postanowienia przyszłej umowy o pracę, umowa o pracę zo-

stała zawarta bez potrzeby uprzedniego jej sporządzenia na piśmie, a ponieważ pozwany odmówił zatrudnienia powoda bez ważnej przyczyny, powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas, jaki by upłynął do zakończenia stosunku pracy przez należyte wypowiedzenia umowy przez pozwanego jako pracodawcę.

Wskazana przez skarżącego podstawa rewizyjna nie jest usprawiedliwiona. Nie jest konieczne, ażeby oferta była zawsze skierowana do oznaczonej osoby. Także oferty skierowane do publiczności (ad personam incertam) mogą być wiążące, jeżeli to wynika z ich treści lub z okoliczności (np. automaty wystawiane na miejscach publicznych stanowią ofertę pod adresem osoby nieznanej, która indywidualizuje się przez wykonanie pewnej czynności, jak np. wrzucenie monety). Także ogłoszenia, reklamy, cenniki i wszelkiego rodzaju wiadomości o podaży i popycie mogą mieć moc oferty, skierowanej do osoby nieznanej, jeżeli to wynika z ich treści. Gdyby jednak z treści takich ogłoszeń, cenników itp. nie wynikało, że to ma być wiążąca oferta („w razie wątpliwości"), wówczas bez różnicy, czy one są skierowane do ogółu, czy do oznaczonej osoby, należy uważać je tylko za zaproszenie do stawiania ofert (art. 73 k.z.), z czego wynika, że umowa nie przychodzi jeszcze do skutku przez to, że ktoś z publiczności lub adresat oświadczy gotowość skorzystania z ogłoszenia. Przepisy prawa administracyjnego i gospodarczego oraz potrzeby obrotu wymagają, aby ogłaszający miał możność ustalenia bliższych warunków umowy a nawet zmiany warunków ogłoszonych, jeżeli staną się konieczne, zanim ktoś zdecyduje się skorzystać z ogłoszenia. Oczywiście w obrocie handlowym może być wskazana przeciwna norma interpretacyjna w celu uchronienia publiczności od zawodu i taką formę zawiera art. 525 k.h. Powód w toku postępowania nie powoływał się na wiążący charakter ogłoszenia Urzędu Celnego za pośrednictwem Prezydium MRN, a reguła interpretacyjna art. 73 § 1 k.z. („ razie wątpliwości") służąca wykładni domniemanej woli pozwanego, który dokonał tego ogłoszenia, rozstrzyga wątpliwości, jakie przy tej wykładni mogą powstać w tym kierunku, że ogłoszenie to uważać należy nie za ofertę, lecz za zaproszenie do składania ofert. Należy przeto uznać, że zgłoszenie się powoda wraz ze skierowaniem Prezydium MRN do Urzędu Celnego stanowiło ofertę powoda zawarcia umowy o pracę, której strona pozwana nie przyjęła. Chociaż, jak z powyższych rozważań wynika, ogłoszenie w razie wątpliwości nie jest ofertą, to jednak budzi ono

zaufanie u osób zainteresowanych, iż na jego warunkach można będzie zawrzeć umowę. Przepis art. 73 § 2 k.z. chroni to zaufanie w ten sposób, że przyznaje odszkodowanie osobie, z którą autor ogłoszenia bez uzasadnionego powodu nie chce zawrzeć umowy na warunkach przez siebie ogłoszonych. Chodzi tu o tzw. ujemny interes umowy, tj. o naprawienie szkody, którą ktoś poniósł z tego powodu, że liczył na zawarcie umowy na ogłoszonych warunkach, np. koszty itp., a nie odszkodowanie, które należy się w razie niedopełnienia umowy (dodatkowy interes umowy).

Z prawidłowych ustaleń Sądu Powiatowego wynika, że pozwany odmówił zawarcia umowy z usprawiedliwionych przepisami prawa administracyjnego przyczyn, skoro powód odmówił podpisania umowy o pracę. Gdy więc powód dochodzi nawet roszczenia odszkodowawczego opartego na tej podstawie, że pozwany odmówił zawarcia umowy o pracę, roszczenie takie byłoby pozbawione podstawy prawnej dla braku przesłanek z art. 73 § 2 k.z.

Z zasad przytoczonych rewizja ulega oddaleniu z mocy art. 383 k.p.c.

(Wyrok Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 2. VI. 1959 r. nr I ICr 202/59).

DZIAŁ III

SPÓŁDZIELCZY STOSUNEK PRACY

Rozdział 1*)

31

Przepisy normujące pracowniczy stosunek pracy mają w spółdzielczym stosunku pracy zastosowanie tylko o tyle, o ile z ich treści i istoty wynika, że dotyczyć mają wszelkich stosunków pracy bez względu na ich specyficzny charakter. Do przepisów tych zaliczyć trzeba przepisy, które są wyrazem troski o bezpieczeństwo życia i zdrowia człowieka pracy oraz troski o jego sprawy bytowe, o zapewnienie mu zapłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zabezpieczający utrzymanie je-

*) W rozdziale tym w stosunku do niektórych orzeczeń zaniechano przytaczania aktów ustawodawczych, albowiem jedna teza odnosi się do kilku aktów prawnych.

go własne i jego rodziny. Do tego rodzaju przepisów należy art. 38 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, daje on bowiem ochronę płacy za pracę i zabezpiecza utrzymanie człowieka pracy i jego rodziny *).

Z uzasadnienia

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Słusznie i trafnie podkreślono w zaskarżonym wyroku, że stosunek prawny łączący członka spółdzielni pracy ze spółdzielnią nie może być identyfikowany ze stosunkiem pracy na podstawie umowy unormowanej w rozporządzeniach o umowie o pracę robotników albo pracowników umysłowych lub też w kodeksie zobowiązań. Członka spółdzielni pracy łączy ze spółdzielnią tzw. spółdzielczy stosunek pracy. Prawa i obowiązki stron w zakresie tego stosunku regulują przede wszystkim przepisy ustawy o spółdzielniach oraz statut spółdzielni.

Przepisy normujące zwykły stosunek pracy mają w spółdzielczym stosunku pracy zastosowanie tylko o tyle, o ile z ich treści i istoty wynika, że dotyczyć mają wszelkich stosunków pracy bez względu na ich specyficzny charakter. Do przepisów

---

*) Art. 38 rozp. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników brzmi: Z wynagrodzenia robotników wolno potrącić tylko następujące należności:

1) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał światło;
2) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne, w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącenia;
3) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych;
4) zaliczki pieniężne udzielone robotnikowi przez pracodawcę na poczet wynagrodzenia oraz sumy należne za artykuły pierwszej potrzeby sklepom wymienionym w art. 37;
5) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Potrąceń wymienionych w ustępie poprzednim wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności potrąceń wymienionych w punktach 1 i 2 całkowicie i przed potrąceniami wymienionymi w punkcie 3, tych zaś ostatnich w granicach przewidzianych w art. 39.

Potrąceń wymienionych w punkcie 4 wolno dokonywać z tym ograniczeniem, że potrącenia wymienione w punktach 1, 2, 3 i 4 nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia przypadającego do wypłaty.

Potrącenia kar pieniężnych, wymienionych w punkcie 5 wolno dokonywać przy wypłacie po potrąceniach wymienionych w punktach 1, 2, 3 i 4 z ograniczeniem przewidzianym w ust. 2 art. 44.

Postanowienia niniejszego artykułu nie dotyczą zaliczek przewidzianych w art. 32 ust. 3 niniejszego rozporządzenia, które są potrącane z należnej sumy od razu w całości.

tych zaliczyć trzeba przepisy, które są wyrazem troski o bezpieczeństwo życia i zdrowia człowieka pracy oraz troski o jego sprawy bytowe, o zapewnienie mu zapłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zabezpieczający utrzymanie jego własne i jego rodziny. Do tego rodzaju przepisów należy art. 38 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. Przepis ten — wbrew poglądowi Sądu Wojewódzkiego, a zgodnie ze stanowiskiem rewizji nadzwyczajnej — ma zastosowanie również w spółdzielczych stosunkach pracy, daje bowiem ochronę płacy za pracę i zabezpiecza utrzymanie człowieka pracy i jego rodziny.

Odmienny pogląd Sądu Wojewódzkiego narusza cytowany przepis art. 1 p.o.p.c.

Zaskarżony wyrok narusza również interes Państwa Ludowego. Państwo Ludowe jest bowiem zainteresowane w tym, by ludzie pracy nie byli pozbawieni praw ustanowionych w ich (ludzi pracy) szczególnej obronie.

Z powyższych względów rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona.

(Orzeczenie SN z dnia 3 lutego 1956 r. nr 1 CR 955/55, ogł. w PZS 12/58, str. 61).

32

1. Spółdzielczy stosunek pracy zawiązuje się nie tylko między członkiem a spółdzielnią pracy, lecz także między spółdzielnią a kandydatem.

2. Żaden przepis prawa ani też postanowienia Statutu nie przewidują, że członkowi spółdzielni pracy przysługuje prawo do dwutygodniowego urlopu po 6 miesiącach pracy, a brak jest też uzasadnienia dla analogicznego zastosowania w takim przypadku przepisu art. 2 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu.

3. Zastrzeżenie, zamieszczone w umowie zawartej między członkiem i spółdzielnią, że spółdzielnia przyjmuje na siebie obowiązek opłacania za członka podatku od wynagrodzeń, nie daje się pogodzić z zasadami współżycia społecznego (art. 47 § 1 przepisów og. prawa cywilnego *), zwłaszcza gdy zarobki członka są (były) wyjątkowo wysokie.

*) Art. 47 § 1 brzmi: Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają zasady współżycia społecznego w Państwie Ludowym.

4. Okoliczność, iż członek spółdzielni pracy nie zaskarżył wykluczenia go ze spółdzielni, nie stoi na przeszkodzie rozpoznaniu przez sąd zasadności jego żądania o odszkodowanie za bezzasadne zwolnienie.

5. Skoro ani przepisy prawa ani postanowienia statutu nie rozstrzygają problemu wysokości odszkodowania w razie bezzasadnego pozbawienia zatrudnienia (i ew. bezzasadnego wykluczenia) członka spółdzielni pracy, którego wysokość zarobku nie była jednakowa w każdym miesiącu (zależnie od wielkości obrotów), należy przyjąć za podstawę nie przeciętny zarobek z ostatnich trzech miesięcy lecz z całego okresu pracy, jeżeli praca była wykonywana przez stosunkowo krótki, kilkumiesięczny okres czasu.

6. Podstawę prawną odszkodowania, należnego członkowi lub kandydatowi na członka spółdzielni pracy w razie bezzasadnego pozbawienia go zatrudnienia — stanowi art. 239 k.z. *). W związku z tym w razie uznania roszczenia za słuszne co do zasady, może ono ulec zmniejszeniu w myśl art. 158 § 1 i 2 k. z. **).

Z uzasadnienia

Oceniając zarzuty rewizji Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezspornym między stronami jest ustalenie, iż powód podpisał w dniu 14 września 1953 r. deklarację członkowską. Z tą chwilą stał się przeto kandydatem na członka i w tym charakterze został następnie dopuszczony do pracy. Ustalenie to wystarcza do obalenia twierdzenia powoda, iż pozostawał on z pozwaną spółdzielnią w pracowniczym stosunku pracy, bowiem spółdzielczy stosunek pracy zawiązuje się nie tylko między członkiem a spółdzielnią pracy, lecz także między taką spółdzielnią a kandydatem. Wynika to przede wszystkim z faktu, że zgodnie z zasadami spółdzielczości wytwórczej i usługowej spółdzielnie tego typu z reguły angażują określone osoby do pracy tylko dlatego, że osoby te decydują się na ściślejsze zespolenie ze swą spółdzielnią, a więc przyczyną stosunku pracy

*) Art. 239 brzmi: Dłużnik odpowiedzialny jest wobec wierzyciela za wszelką szkodę, wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba by udowodnił, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które nie odpowiada.

**) Art. 158 brzmi. § 1. Wysokość odszkodowania będzie ustalona z uwzględnieniem wszelkich zachodzących okoliczności.

§ 2. Jeżeli poszkodowany przyczynił się do wyrządzenia szkody, odszkodowanie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

jest nie tylko chęć uzyskania przez spółdzielnię siły roboczej, a przez drugą stronę wynagrodzenia za pracę, lecz także powiązania obydwu stron stosunkiem spółdzielczym. Jaki to jest stosunek spółdzielczy członkowstwa czy kandydatury jest rzeczą obojętną, skoro zarówno jeden jak i drugi stosunek stał się podstawą zatrudnienia. Zasada ta znajduje szczególnie silne usprawiedliwienie społeczne w spółdzielczości pracy inwalidów. Dążąc do zapewnienia inwalidom właściwej pomocy, Państwo przyznaje ich spółdzielniom prawo wykonywania prac umożliwiających uzyskanie dostatniego zarobku przy stosunkowo mniejszym nakładzie pracy. Do takich prac należy np. pisanie podań. Jeśli przeto powód taką pracę uzyskał, to tylko dlatego, że jako inwalida został przyjęty w poczet spółdzielców i tylko dzięki temu uzyskał tak wysokie zarobki, jakie podaje w pozwie.

W tych warunkach bezprzedmiotowe staje się rozpoznanie zarzutów powoda, że nie został on w czasie właściwym przyjęty na członka przez zarząd oraz iż przyjęcie to nie zostało zatwierdzone przez walne zebranie.

W związku z powyższym bezzasadny jest dalszy zarzut rewizji, iż Sąd pierwszej instancji nie zasądził powodowi wynagrodzenia w kwocie 3 360,78 zł za niewykorzystany dwutygodniowy urlop. Żaden bowiem przepis ani też postanowienia statutu nie przewidują, że członkowi spółdzielni pracy przysługuje prawo do dwutygodniowego urlopu po 6 miesiącach pracy, a brak jest uzasadnienia dla analogicznego zastosowania w danym wypadku przepisu art. 2 ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu. W tych warunkach roszczenie powoda o zasądzenie kwoty 3 360,78 zł należy uznać za nieuzasadnione bez względu na to, czy pozbawienie go przez pozwaną spółdzielnię zatrudnienia nastąpiło z przyczyn uzasadnionych.

Całkowicie błędne jest również stanowisko rewizji, iż pozwana spółdzielnia powinna była opłacać za powoda podatek od wynagrodzenia na podstawie szczególnego w tym przedmiocie porozumienia. Abstrahując nawet od zagadnienia zasadniczego, czy taka klauzula zamieszczona w umowie zawartej przez jednostkę gospodarki uspołecznionej mogłaby być uznana w świetle art. 41 p.o.p.c. za ważną, należy przyznać rację Sądowi pierwszej instancji, iż klauzula taka bynajmniej nie wynika z powoływanych przez powoda umów. Zresztą nawet w razie jakichkolwiek wątpliwości umowy te należałoby interpretować w tym sensie, jak to uczynił Sąd Wojewódzki, przeciwna

bowiem wykładnia, przy uwzględnieniu faktu, że zarobki powoda były wyjątkowe wysokie, nie dałaby się pogodzić z uzadami współżycia społecznego (art. 47 § 1 p.o. p.c.). W tych warunkach także i roszczenie o kwotę 4 850,93 zł Sąd Najwyższy uznaje za bezzasadne już w obecnym stadium postępowania.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał rewizję co do kwoty 8 211,71 zł (3 360,78 zł i 4 850,93) za nieuzasadnioną. W pozostałej natomiast części postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej instancji i ustalenia faktryczne tego Sądu są niewystarczające do rozstrzygnięcia sporu.

Tak więc zasadnie rewizja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił, co było przyczyną różnicy między opinią biegłego Ł. a opinią pozostałych biegłych, gdy chodzi o ustalenie należnego powodowi wynagrodzenia od bezspornego obrotu w kwocie 42 027,68 zł. Różnica między obu opiniami wynosiła 2 378,45zł. Na rozprawie w dniu 7 września 1955 r. trzej biegli, którzy wydali opinię mniej korzystną dla powoda, wyjaśnili, że opierali się na fakturach zaakceptowanych przez pozwaną spółdzielnię, a biegły Ł. na (bliżej nieokreślonych) zleceniach. Sąd pierwszej instancji przeoczył to, że taki sposób obliczania należności powoda nie był prawidłowy. Skoro między stronami sporną była wysokość należnego wynagrodzenia, biegli nie mogli oprzeć się ani na rachunkach zaakceptowanych przez spółdzielnię, ani też na twierdzeniach powoda, lecz obowiązkiem ich było obliczenie, ile to wynagrodzenie wynosiło w świetle przyjętych w umowie stawek.

Sąd nie wyjaśnił również, czy dopuszczalne było odliczenie od należnego powodowi wynagrodzenia kwoty 2 051,40 zł, wypłaconej mu już po obliczeniu należności przez biegłych, nie wiadomo bowiem, czy ta wypłata została dokonana na rachunek wynagrodzenia należnego od obrotu w kwocie 42 027,68 zł, czy też może stanowiła wynagrodzenie powoda od wpływów nie objętych tym obrotem. W szczególności Sąd Wojewódzki przeoczył, że między stronami toczył się spór o nieujawnioną przez powoda kwotę wpływu w wysokości około 4 000 zł. Do wyjaśnienia tej okoliczności należało zażądać akt sprawy o zasądzenie tej ostatniej kwoty.

Podobnie nie jest jasne, z jakiego rachunku powód żąda w rewizji dodatkowego zasądzenia kwoty 1 067 zł; żądanie to byłoby także tylko o tyle uzasadnione, gdyby kwota ta stanowiła wynagrodzenie od obrotu nieobjętego sumą 42 027,68 zł, albo gdyby powodowi należała się w ogóle z innego tytułu, a nie jako wynagrodzenie za pracę wykonaną.

Zasadny dalej jest zarzut, że Sąd Wojewódzki niedostatecznie wyjaśnił, czy pozwana spółdzielnia miała podstawy do wykluczenia powoda i do pozbawienia go w związku z tym zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym. Przede wszystkim należy podkreślić, że zgodnie z ustalonym orzeczeniem Sądu Najwyższego okoliczność, że powód nie zaskarżył wykluczenia go ze spółdzelni, nie stoi na przeszkodzie rozpoznaniu przez Sąd zasadności jego żądania o odszkodowanie za bezzasadne zwolnienie, dlatego odmienne sugestie strony pozwanej należy uznać za nieuzasadnione. Dalej podkreślić należy, że fakty, które Sąd I instancji uznał za uzasadniające natychmiastowe pozbawienie powoda zatrudnienia, a mianowicie: przyjmowanie na własny rachunek prac wchodzących w zakres prowadzonego przez powoda punktu usługowego, zatrudnienie innych osób i podawanie wyników ich pracy jako pracy swojej (po wypłacie im części wynagrodzenia otrzymywanego ze spółdzielni) oraz zatrzymywanie pieniędzy, które powód obowiązany był odprowadzić do kasy spółdzielni, usprawiedliwiałyby wykluczenie powoda połączone z natychmiatowym pozbawieniem zatrudnienia. Zwłaszcza na napiętnowanie zasługiwałoby zatrudnienie na własny rachunek innych osób jako w sposób jawnie sprzeczny z podstawowymi założeniami spółdzielni pracy, które wyłączają korzystanie w ramach spółdzielni pracy z cudzej pracy (. . .).

Gdyby Sąd pierwszej instancji doszedł, po ponownym rozpoznaniu sprawy, do odmiennych wniosków, przy ustalaniu należnego powodowi odszkodowania powinien mieć na uwadze następujące wskazania: wysokość zarobków powoda nie była jednakowa w każdym miesiącu, lecz zależała od wielkości obrotu. Dlatego wyłania się pytanie, jak obliczyć miesięczny zarobek powoda dla ustalenia ewentualnego odszkodowania. Problemu tego nie rozstrzygają ani przepisy prawa, ani też postanowienia statutu. Brak jest przeto podstaw do takiego obliczenia, jakie zastosował powód, tj. przyjęcie przeciętnej za ostatnie trzy miesiące. Nie zachodzi zresztą potrzeba takiego obliczenia, skoro powód pracował przez krótki okres czasu (przez 5 lub 6 miesięcy, o czym niżej). Należy przeto przeciętne wynagrodzenie miesięczne obliczyć przy uwzględnieniu zarobków powoda za cały czas faktycznego wykonywania pracy. W ten sposób uniknie się niczym nieusprawiedliwionego obliczenia 3-miesięcznego wynagrodzenia na kwotę 21 605,07 zł, podczas gdy zarobek powoda za cały czas trwania pracy wyniósł nawet według twierdzeń powoda 26 544,04 zł. Poza tym

należy mieć na uwadze, że jak to już Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśnił, podstawę prawną odszkodowania należnego członkowi spółdzielni pracy w związku z bezzasadnym pozbawieniem zatrudnienia stanowi art. 239 k.z. To samo dotyczy z przyczyn wyżej podanych roszczeń odszkodowawczych kandydata na członka. W tych warunkach do roszczeń tych mogą mieć zastosowanie przepisy art. 158 § 1 i 2 k.z. w związku z art. 242 k.z. W przypadku więc uznania roszczenia za słuszne co do zasady Sąd I instancji oceni, czy żądane odszkodowanie nie powinno ulec zmniejszeniu po pierwsze dlatego, że zarobki powoda były — jak to wyżej zaznaczono — niewspółmiernie wysokie w stosunku do wartości społecznej i nakładu jego pracy, powód bowiem zarabiał dwa a nawet trzy razy więcej niż wykwalifikowany pracownik państwowy (art. 158 § 1 k.z.), po drugie z tej przyczyny, że powód przyczynił się do powstania szkody (art. 158 § 2 k.z.). W związku z możliwością istnienia tej ostatniej okoliczności Sąd I instancji powinien zbadać czy postępowanie powoda, jeśli zostałoby ocenione jako nie stanowiące uzasadnionej przyczyny do pozbawienia powoda zatrudnienia, nie było jednak w mniejszym stopniu nieprawidłowe i czy tym samym powód nie przyczynił się do powstania szkody.

Dla oceny zasadnosci roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za czas jego choroby należy przede wszystkim zbadać, czy powód istotnie w końcu lutego i w marcu nie pracował, samo bowiem zwolnienie lekarskie faktu tego nie przesądza. Nie jest wyłączone, że powód mimo tego zwolnienia prowadził nadal powierzony mu punkt usługowy w celu zakończenia rozpoczętych prac. Za tym, że tak było, przemawia opinia 3 biegłych, którzy wykazali zarobki powoda za marzec. Gdyby tak było, wynagrodzenie powoda za okres choroby mieściłoby się już w ogólnym wynagrodzeniu w kwocie 24 165,59 zł (wg opinii biegłych) lub 26 544,04 zł (wg twierdzeń powoda). W takim wypadku takie przeciętne miesięczne wynagrodzenie powoda należałoby obliczyć z uwzględnieniem faktu, że powyższe kwoty stanowiły zarobek za czas od dnia 21 września 1953 roku do dnia 31 marca 1954 r..

Gdyby się okazało, że powód w okresie zwolnienia lekarskiego nie pracował, żądanie jego — zasądzenia wynagrodzenia za okres choroby — znajdowałby uzasadnienie w analogicznym zastosowaniu art. 29 rozporządzenia z dnia 16.III.1928 r.

o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323).

(Orzeczenie SN z dnia 14 marca 1956 r. nr 1 CR 1043/55, ogł. w PZS nr 12/58, str. 63).

33

Jeśli chodzi o prawo do wypoczynku świątecznego, członkowie spółdzielni pracy winni być traktowani na równi z pracownikami zatrudnionymi na podstawie pracowniczego stosunku pracy.

Wobec tego, że kwestia wynagrodzenia członków spółdzielni pracy za zatrudnienie w niedzielę i święta nie została unormowana odrębnie, mają w tym zakresie zastosowanie przepisy dotyczące pracowniczego stosunku pracy, a w szczególności art. 13 i 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu , a w stosunku do członków Spółdzielni Pracy Wartowniczej — także przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. nr 18, poz 148 i z 1930 r. nr 74, poz. 589).

Z uzasadnienia

W rewizji nadzwyczajnej, która wpłynęła do Sądu Najwyższego dnia 18 lipca 1956 r. Prokurator Generalny PRL, zarzucając, że wyrok Sądu Powiatowego wydany został z pogwałceniem istotnych przepisów prawa oraz narusza interes Państwa Ludowego, żąda jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpatrzenia.

Rewizja nadzwyczajna jest usprawiedliwiona.

Jak to już wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 19 maja 1955 r. sygn. akt I CR 296/55, jeśli chodzi o prawo do wypoczynku świątecznego, członkowie spółdzielni pracy muszą być traktowani na równi z pracownikami zatrudnionymi na podstawie pracowniczego stosunku pracy.

Wbrew poglądowi Sądu Powiatowego uchwała Prezydium Rządu nr 55 w sprawie zasad wynagrodzenia członków spółdzielni pracy nie zajmuje się w ogóle kwestią uprawnień członków spółdzielni pracy do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w niedzielę i święta. Uprawnienia te bowiem nie dotyczą czasu pracy w godzinach nadliczbowych, lecz prawa do

wypoczynku, zagwarantowanego w art. 59 Konstytucji oraz w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. nr 4, poz. 28).

Z uwagi na to, że kwestia wynagrodzenia członków spółdzielni pracy za zatrudnienie w niedziele i święta nie została unormowana odrębnie, mają w tym zakresie zastosowanie przepisy dotyczące pracowniczego stosunku pracy, a w szczególności art. 13 i 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu oraz — w związku z rodzajem pracy powódki — przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16 stycznia 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu. Z przepisów tych wynika, że pracownicy zatrudnieni w niedzielę i święta muszą otrzymać w zamian wolny dzień w tygodniu lub ekwidalent w postaci 100% dodatku za każdą przepracowaną godzinę.

Przytoczone wyżej rozważania prowadzą do wniosku, że pogląd Sądu Powiatowego o bezzasadności powództwa Zofii Z. jest następstwem wadliwej wykładni prawa oraz że oparte na nim rozstrzygnięcie — narusza interes Państwa Ludowego, polegający na zapewnieniu ludziom pracy konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do wypoczynku świątecznego.

(Orzeczenie SN z dnia 16 października 1956 r. nr 1 CR 700/56, ogł. w PZS nr 3/58, str. 61).

Rozdział 2

Ustawa z dnia 29 października 1929 r. o spółdzielniach (Dz. U. z 1950 r .nr 25, poz. 232 i nr 49, poz. 452)

34

Do art. 26 ust. 2

Wykluczony członek spółdzielni od chwili wysłania do niego zawiadomienia o wykluczeniu nie ma prawa brania udziału w walnych zgromadzeniach, w związku z czym członka takiego nie zawiadamia się o terminie tych zgromadzeń.

Nie można jednak z tego wyciągnąć wniosku, iż spółdzielnia nie ma obowiązku zawiadomienia wykluczonego członka o terminie walnego zgromadzenia, na którym ma być rozpatrywana na skutek odwołania sprawa jego wykluczenia. Obowiązek taki wynika z podstawowych zasad zapewnienia obywatelowi obrony jego praw oraz zasad demokracji wewnątrz-

spółdzielczej, nie do przyjęcia bowiem byłby pogląd, by najbardziej istotna dla członka spółdzielni kwestia, jak kwestia jego członkowstwa, mogła być rozpatrywana przez cały zespół członków bez przedstawienia odpowiedniej obrony przez zainteresowanego członka, jeśli życzy on sobie taką obronę osobiście przeprowadzić. Takie zawiadomienie nie jest jednakże zawiadomieniem o walnym zgromadzeniu, a natomiast zawiadomieniem o tym, że w określonym dniu będzie rozpatrywane odwołanie członka wykluczonego ze spółdzielni. Może ono być dokonane w każdy sposób, nawet ustnie.

Z uzasadnienia

Pozwem wniesionym w dniu 10 sierpnia 1955 r. powód zaskarżył uchwałę walnego zgromadzenia Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowo-Budowlanej w P. z dnia 30 lipca 1955 r., która to uchwała zatwierdziła decyzję rady nadzorczej wykluczającą powoda z tej spółdzielni. Wyrokiem z dnia 9 stycznia 1957 r. Sąd Wojewódzki dla województwa warszawskiego powództwo uwzględnił na tej podstawie, że strona pozwana nie udowodniła, aby o terminie walnego zgromadzenia powód został zawiadomiony — jak tego wymaga § 26 statutu — na piśmie na tydzień naprzód. W szczególności strona pozwana nie dysponuje zwrotnym poświadczeniem odbioru zawiadomienia przez powoda, a dopuszczenie zaofiarowanego na tę okoliczność dowodu ze świadków jest — zdaniem Sądu Wojewódzkiego — niecelowe, „a to z tego względu, że znaczny upływ czasu pozwala przyjąć, że taki dowód będzie niepewny". W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Wojewódzki zaznaczył ponadto, iż z powyższych przyczyn nie badał, czy wykluczenie powoda było metorycznie uzasadnione.

Wyrok Sądu Wojewódzkiego zaskarżyła pozwana spółdzielnia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

(...) Jak to jednakże wynika z uzasadnienia tego wyroku — a czego rewizja nie kwestionuje — Sąd Wojewódzki nie uwzględnił wszystkich przepisów prawa spółdzielczego, na skutek czego doszedł do błędnych wniosków co do obowiązku i sposobu zawiadamiania wykluczonego członka o terminie walnego zgromadzenia. Zgodnie mianowicie z art. 26 ust. 2 ustawy o spółdzielniach wykluczony członek od chwili wysłania do niego zawiadomienia o wykluczeniu nie ma prawa brać udziału w walnych zgromadzeniach, w związku z tym członka takiego nie zawiadamia się o terminie tych zgromadzeń.

Nie można jednak z tego wyciągnąć wniosku, iż spółdzielnia nie ma obowiązku zawiadomić wykluczonego członka o terminie walnego zgromadzenia, na którym ma być rozpatrywana na skutek odwołania sprawa jego wykluczenia. Wprawdzie prawo spółdzielcze o tym nie wspomina, to jednak uznać należy, że obowiązek taki wynika z podstawowych zasad zapewnienia obywatelowi obrony jego praw oraz z zasad demokracji wewnątrzspółdzielczej, nie do przyjęcia byłby bowiem pogląd, aby najbardziej istotna dla członka spółdzielni kwestia, jak kwestia jego członkowstwa, mogła być rozpatrywana przez cały zespół członków bez przedstawienia odpowiedniej obrony przez zainteresowanego członka, jeśli życzy on sobie taką obronę osobiście przeprowadzić.

Takie zawiadomienie wykluczonego członka nie jest jednakże zawiadomieniem o walnym zgromadzeniu, bo jak wyżej wyjaśniono, nie może on brać w tym zgromadzeniu udziału, jest to natomiast zawiadomienie o tym, że w określonym dniu będzie rozpatrywane jego odwołanie. Dlatego do zawiadomienia tego nie ma zastosowania ani art. 58 ustawy o spółdzielniach, ani też § 26 statutu pozwanej spółdzielni, na które to przepisy powołał się Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a które mówią o zawiadomieniu o walnych zgromadzeniach. W związku z tym uznać należy, że powód mógł być zawiadomiony o terminie rozpatrzenia jego odwołania w każdy sposób, byleby z odpowiedniej informacji wynikało, że chodzi w niej o podanie powodowi tego terminu, w szczególności zawiadomienie to mogło być dokonane nawet ustnie.

(Orzeczenie SN z dnia 9 grudnia 1957 r. nr 4 CR 1133/56, ogł. w PiZS nr 7-8/59, str. 183).

35

Do art. 26 ust. 2 i 52 ust. 3

1. Brak zgłoszenia przez wykluczonego członka spółdzielni sprzeciwu do protokołu Walnego Zgromadzenia, na którym zapadła uchwała o jego wykluczeniu, nie jest przeszkodą do wytoczenia powództwa.

2. Gdy przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia członków spółdzielni jest odwołanie członka spółdzielni od decyzji rady nadzorczej o wykluczeniu go ze spółdzielni, członek spółdzielni, który złożył odwołanie, powinien być dopuszczony na zebranie w części, w której rozważana jest jego sprawa.

Art. 26 ust. 2 nie dotyczy przypadku, gdy przedmiotem obrad walnego zgromadzenia członków spółdzielni jest odwołanie członka spółdzielni od uchwały rady nadzorczej o wykluczeniu go ze spółdzielni. Członka spółdzielni, który nie został dopuszczony na walne zgromadzenie członków spółdzielni rozpatrujące jego odwołanie od uchwały rady nadzorczej, należy uznać za nieobecnego, o którym stanowi art. 52 ust. 3 ustawy o spółdzielniach.

Z uzasadnienia

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

1. Żądanie pozwu zawiera w istocie trzy żądania: a) dotyczące uchwały zarządu pozwanej z dnia 15 lutego 1955 r., b) dotyczące uchwały rady nadzorczej pozwanej z dnia 16 lutego 1955 r. i c) dotyczące uchwały walnego zgromadzenia pozwanej z dnia 20 marca 1955 r. Sąd Wojewódzki zaskarżonym wyrokiem rozstrzygnął tylko o żądaniu powoda wymienionym wyżej pod punktem c). O dalszych żądaniach powoda orzeczenia dotąd nie ma, wobec tego tak jak rewizja tak i orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczyć może tylko rozstrzygnięcia Sądu Wojewódzkiego odnośnie uchwały Walnego Zgromadzenia pozwanej z dnia 20 marca 1955 r.

2. Powództwo w części rozstrzygniętej zaskarżonym wyrokiem oparte jest na art. 52 ustawy o spółdzielniach. W związku z zarzutami pozwanej należy przede wszystkim rozstrzygnąć, czy są spełnione warunki przewidziane w cyt. przepisie, szczególnie w ustępach 2 i 3.

W myśl art. 52 ust. 2 powództwo powinno być wniesione w sześciotygodniowym terminie prekluzyjnym od daty Walnego Zgromadzenia. Termin ten został zachowany. Uchwała zapadła 20 marca, a pozew wniesiono 30 kwietnia 1955 r.

Zachodzą też warunki przewidziane w ustępie 3 cyt. art. 52. Wbrew zarzutowi rewizji brak zgłoszenia przez powoda sprzeciwu do protokołu Walnego Zgromadzenia nie jest przeszkodą do wytoczenia powództwa. Powód — co jest niesporne — nie został dopuszczony do udziału w Walnym Zgromadzeniu, gdy jego odwołanie było rozważane i zostało rozstrzygnięte. Powoda należy więc uznać za nieobecnego, który nieprawnie nie został na zebranie dopuszczony. Gdy przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia członków spółdzielni jest odwołanie członka spółdzielni od decyzji rady nadzorczej o wykluczenie go ze spółdzielni, członek spółdzielni, który

złożył odwołanie powinien być dopuszczany na zebranie. Wynika to z istoty odwołania członka spółdzielni i z celu takiego odwołania. Wszak odwołanie ma być przedmiotem rozważań wszystkich członków spółdzielni, wszyscy członkowie spółdzielni mają więc prawo wypowiedzieć się. Lecz i członek „oskarżony" musi mieć możność i prawo obrony wobec wypowiedzi przeciwko niemu. Musi więc być dopuszczony na zebranie w części, w której rozważana jest jego sprawa. Inaczej Walne Zgromadzenie mogłoby powziąć decyzję o nader dla członka spółdzielni istotnej sprawie po jej jednostronnym omówieniu. Takie rozstrzygnięcie odwołania byłoby sprzeczne z zasadami współżycia w Państwie Ludowym a szczególnie z zasadami współżycia w spółdzielniach.

Z powyższego wynika, że art. 26 ust. 2 ustawy o spółdz. nie dotyczy przypadku, gdy przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia członków spółdzielni jest odwołanie członka spółdzielni od uchwały rady nadzorczej o wykluczeniu go ze spółdzielni oraz że członka spółdzielni, który nie został dopuszczony na Walne Zgromadzenie członków spółdzielni rozpatrujące jego odwołanie od uchwały rady nadzorczej, należy uznać za nieobecnego, o którym stanowi art. 52 ust. 3 ustawy o spółdzielniach.

3. Pozwana w obronie swej w pierwszej instancji stwierdziła, że zachodziły ważne przyczyny do wykluczenia powoda ze spółdzielni na podstawie § 18 statutu. Pozwana powołała się na incydent powoda z jego współpracownicą Heleną J., a głównie na jego mocno ordynarne odezwanie się do Anny G. i uderzenie jej w twarz.

Rewizja słusznie zarzuca, że Sąd Wojewódzki twierdzeń pozwanej, dotyczących podstawy wykluczenia powoda ze spółdzielni nie wyjaśnił (art. 218 § 1 art. 326 k.p.c.).

Sąd Wojewódzki ustalił, że „zarzuty stawiane powodowi nie nosiły charakteru poważnego", że „zaszłości te w pracy powoda ze świadkiem G. czy niejaką J. są błędne, a urosły do znaczenia w środowisku małomiasteczkowej nietolerancji i animozji". Prócz przytoczonej „oceny" i prócz przytoczonych ogólników zaskarżony wyrok w przedmiocie zarzutów stawianych powodowi nie zawiera żadnego ustalenia faktycznego i niczego konkretnego. Wprawdzie z faktu oceny „zaszłości w pracy powoda" można przyjąć, że Sąd Wojewódzki uwzględnił jakiś stan faktyczny, ale nie podał go. Brak jest więc wyjaśnienia istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności, jak

postępował powód w stosunku do J. — czy ośmieszał ją wobec klientek i czy odmawiał jej klientki, które przyszły do fryzjerni — jak zachował się powód wobec G. — czy odzywał się do niej jak twierdzi pozwana, czy uderzył ją.

Przytoczona wada zaskarżonego wyroku jest istotna, gdyż nie pozwala ocenić, czy decyzja o wykluczeniu powoda była statutowo usprawiedliwiona lub nią nie była.

Z tego względu zaskarżony wyrok musi ulec uchyleniu, a sprawa musi być przekazana Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania (art. 371 § 1 pkt 4 i art. 384 k.p.c.).

(Orzeczenie SN z dnia 9 grudnia 1957 r. nr 4 CR 1188/56, ogł. w PZS nr 10/58, str. 64).

36

Do art. 45

1. Powzięcie przez prezesa zarządu spółdzielni decyzji o zwolnieniu pracownika bez uzyskania co do tego uchwały na posiedzeniu zarządu oraz skierowanie do pracownika pisma zwalniającego, podpisanego jedynie przez prezesa zarządu, stanowi czynność bezprawną jako sprzeczną z postanowieniami statutu i regulaminu spółdzielni.

2. Przekroczenie postanowień statutu, regulaminu i ustawy o spółdzielniach wyklucza możliwość przyjęcia dobrej wiary lub działania dla dobra zakładu pracy.

3. Za szkody wyrządzone spółdzielni na skutek zwolnienia przez nią pracownika ponoszą odpowiedzialność także osoby trzecie, nawet nie pozostające z nią w stosunku pracy, które wpływały na decyzję zwolnienia, jeżeli ich wpływanie na decyzję miało cechy czynu niedozwolonego (art. 134 k. z.).

Z uzasadnienia

Sąd Najwyższy przejąwszy sprawę do rozpoznania zważył, co następuje:

W myśl art. 45 ust. 1 ustawy o spółdzielniach (Dz. U. z 1950 r. nr 25, poz. 232), która to ustawa ma zastosowanie w niniejszym wypadku, każdy członek zarządu, winny czynu lub zaniedbania, przez które spółdzielnia poniosła szkodę, odpowiada za nie osobiście, a jeżeli winnych jest więcej — odpowiadają solidarnie.

Zasada ta ma zastosowanie także do wypadku, gdy członek zarządu jest winny bezprawnego zwolnienia pracownika z pracy, przez które to zwolnienie spółdzielnia poniosła szkodę.

Jak wynika z § 24 statutu Gminnej Kasy Spółdzielczej, zobowiązania, dokumenty i wszelką korespondencję podpisują pod nazwą kasy bądź przewodniczący i jeden członek zarządu, bądź dwóch członków zarządu. W myśl regulaminu Zarządu Gminnej Kasy Spółdzielczej o wszystkich sprawach, wchodzących w zakres ustawowej, statutowej działalności GKS, decyduje Zarząd kolegialnie na swych posiedzeniach, a do prawomocności uchwał potrzebna jest obecność i zgoda co najmniej dwóch członków Zarządu, zaś w myśl § 20 statutu Zarząd kieruje działalnością Kasy zgodnie ze statutem i regulaminem.

W tym stanie rzeczy powzięcie przez prezesa Zarządu pozwanego Grzegorza D. decyzji o zwolnieniu pracownika Piotra K. bez uzyskania w tej mierze uchwały na posiedzeniu Zarządu i skierowanie do Piotra K. pisma zwalniającego podpisanego jedynie przez pozwanego Grzegorza D. stanowiło czynność bezprawną, sprzeczną z § 24 statutu i punktem 8 i 9 regulaminu Zarządu Kasy.

Słusznie więc skarżąca zarzuca sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału, skoro Sąd Powiatowy wbrew § 24 statutu Kasy i regulaminowi przyjął, że zwolnienie Piotra K. nie stanowi nadużycia uprawnień przez prezesa. Wywód, że zachowanie formy pisemnej dla tego rodzaju oświadczenia woli nie jest wymagane przez prawo jest błędny z tego względu, że uchwała Zarządu powinna być podjęta i podpisana kolegialnie tak samo jak wysłane do Piotra K. pismo zwalniające go z pracy (§ 24 statutu). Niezależnie od tego dla złożenia oświadczenia woli w imieniu Spółdzielni w myśl art. 36 ust. 2 ustawy o spółdzielniach jest obligatoryjne współdziałanie co najmniej dwóch członków zarządu, o ile statut nie stanowi inaczej. W tych warunkach oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z Piotrem K. wymagało współdziałania — przy składaniu Piotrowi K. tego oświadczenia — dwóch członków zarządu bez względu na to, czy nastąpiłoby ustnie czy na piśmie. Podpisanie przez samego pozwanego Grzegorza D. oświadczenia woli, skierowanego do K., stanowiło zatem wyraźne nadużycie uprawnień przez D., gdyż przekraczało zakres uprawnień prezesa Zarządu. Wobec jawnie bezprawnego charakteru złożenia przez Grzegorza D. oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku

pracy z Piotrem K., nie może być mowy o działaniu w dobrej wierze.

Brak jest więc podstawy do tego, aby pozwany Grzegorz D. mógł się skutecznie powoływać na dobrą wiarę co do konieczności zwolnienia z pracy Piotra K., i dlatego nie zachodzi potrzeba rozważania wysuniętego przez Sąd Wojewódzki zagadnienia, czy kierownictwo zakładu pracy wolne jest od odpowiedzialności w wypadku, gdy w chwili zwalniania pracownika działo w dobrej wierze. Przekroczenie postanowień statutu, regulaminu i ustawy o spółdzielniach w danym wypadku wyklucza bowiem możliwość przyjęcia dobrej wiary lub działania dla dobra zakładu pracy.

Słusznie skarżąca zarzuca, że Sąd Powiatowy wadliwie ocenił okoliczności faktyczne sprawy i dokonał ustaleń sprzecznych z treścią zebranego materiału. W szczególności Sąd Powiatowy ustalił, że drugi członek Zarządu P. wyraził zgodę na zwolnienie z pracy Piotra K. Natomiast z zeznania świadka P. wynika, że stał on na stanowisku, aby Piotra K. nie zwalniać, a także świadek Piotra K. stwierdza, iż reszta członków Zarządu poza Grzegorzem D. była za pozostawieniem świadka w pracy. Świadek Z. zeznał, że P. nie był chętny do wydania decyzji o zwolnieniu Pitra K. i nie wypowiedział się w przedmiocie wydania takiej decyzji.

W tym stanie rzeczy zaskarżony wyrok w stosunku do pozwanego Grzegorza D. wobec uchybienia przepisom art. 242 § 1 i 336 § 2 k.p.c. ulega uchyleniu (art. 384 k.p.c.).

Sąd Powiatowy ustalił, że Grzegorz D. wydał decyzję o zwolnieniu Piotra K. na skutek nalegań Komitetów Gminnego i Powiatowego Partii, a strona powodowa dochodzi odszkodowania od pozwanego Jana K. na tej zasadzie, że Grzegorz D. powziął decyzję o zwolnieniu K. w porozumieniu z sekretarzem Komitetu Gminnego PZPR pozwanym Janem K.

Jak zatem wynika z uzasadnienia wyroku, podstawą roszczeń strony powodowej w stosunku do pozwanego Jana K. są nalegania organów Partii na Grzegorza D. względnie porozumiewanie się w tej kwestii D. z pozwanym K.

Tak ustalony stan faktyczny słusznie doprowadził Sąd Powiatowy do wniosku, że pozwany Jan K. nie ponosi odpowiedzialności za straty związane ze zwolnieniem z pracy Piotra K. Sąd Powiatowy nie ustalił bowiem popełnienia czynu niedozwolonego przez pozwanego Jana K. a odpowiedzialność umowna w danym wypadku nie zachodzi. Brak więc było podstawy

materialno-prawnej do uwzględnienia powództwa w stosunku do pozwanego Jana K.

Gminna Kasa Spółdzielcza w rewizji założonej w sprawie z powództwa Piotra K. o odszkodowanie za zwolnienie z pracy wyjaśniła, że z Janem K. Kasy nic nie łączyło i nie łączy. Jeśli zaś Gminna Kasa Spółdzielcza pragnęła zachować skutki prawne w stosunku do Jana K., powinna była w myśl art. 74 § 1 k.p.c. zawiadomić go o toczącym się procesie z powództwa Piotra K. i wezwać do wzięcia w nim udziału. Ponieważ Gminna Kasa Spółdzielcza nie przypozwała Jana K. w sprawie z powództwa Piotra. K., to nie może swego roszczenia regresowego opierać na tym, że w sprawie poprzedniej K. uzyskał zasądzenie należnego odszkodowania od Gminnej Kasy Spółdzielczej, i nie może przerzucać na pozwanego Jana K. ciężaru tego odszkodowania.

Za szkody spowodowane zwolnieniem pracownika ponoszą odpowiedzialność także osoby trzecie, które wpływały na decyzję zwolnienia, jeżeli nie pozostają w stosunku pracy do pracodawcy, ich wpływanie na decyzję pracodawcy miało cechy czynu niedozwolonego wyrządzającego szkodę w rozumieniu art. 134 k. z.

(Orzeczenie SN z dnia 10 maja 1954 r. nr IC 2028/53, ogłoszone w PUSiZG nr 6/59, str. 55).

DZIAŁ IV

PRZEPISY O CZĄSIE PRACY I URLOPACH

Rozdział 1

Uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników

(M. P. nr 32, poz. 404 *)

37

Do § 2, 3 i 5

1. Przez płacę normalną w myśl art. 16 ust. 1 ustawy **) należy rozumieć stawki wynagrodzeń wynikające z tzw. oso-

*) Por. notkę zamieszczoną pod poz. 38 niniejszego zbioru str. 85.

**) tj. ustawy z dnia 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 94 poz. 734 z późn. zmianami).

bistego zaszeregowania pracownika, stosownie do postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy lub w obowiązujących przepisach.

2. Uchwała nr 190 nie zmieniła stawek osobistego zaszeregowania pracowników, objętych jej postanowieniami, toteż dodatki przewidziane w § 2 i 3 uchwały nie wchodzą do płacy normalnej, o której mówi art. 16 ustawy z 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu i w związku z tym nie mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z uzasadnienia

Prokurator Generalny PRL w rewizji nadzwyczajnej słusznie wywiódł, że powyższy wyrok w części uwzględniającej powództwo wydany został z pogwałceniem § 5 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 16.IV.1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników (Monitor Polski nr 32, poz. 404).

Sąd Powiatowy uwzględniając częściowo żądanie pozwu, uznał bowiem, iż zastrzeżenie zawarte w § 5 powołanej wyżej uchwały nr 190 (w myśl którego „wszelkie premie, dodatki i dopłaty, których wysokość ustalona jest w stosunku procentowym do płacy podstawowej, oblicza się od dotychczasowej podstawy obliczenia"), jest nieważne jako sprzeczne z art. 16 ustawy z dnia 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu i że powodowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych obliczony od stawki podwyższonej.

Powyższy pogląd Sądu Powiatowego nie jest słuszny.

Stosownie do treści § 5 powołanej uchwały z dnia 16.IV. 1956 r. pracownicy uspołecznionych zakładów pracy, wymienieni w tej uchwale, otrzymują wszelkie dopłaty do płacy podstawowej (w tym również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obliczane w stosunku procentowym) według podstawy obliczenia, jaka obowiązywała obie strony na podstawie umów o pracę do dnia 1.IV.1956 r., tj. do dnia wejścia w życie uchwały nr 190.

Postanowienia § 5 uchwały nie są — wbrew stanowisku Sądu Powiatowego — sprzeczne z art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu. Przepis ten stanowi, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oblicza się w stosunku procentowym do płacy normalnej. Przez płacę normalną w myśl art. 16 ustawy z 1919 r. należy rozumieć stawki wynagrodzenia,

wynikające z tzw. osobistego zaszeregowania pracownika stosownie do postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy lub obowiązujących przepisach. Uchwała nr 190, jak to wynika z jej § 2 i 3 — nie zmienia stawek osobistego zaszeregowania pracowników, objętych postanowieniem tej uchwały. Płaca normalna nie uległa z chwilą wejścia w życie tej uchwały zmianie. Aby wynagrodzenie za pracę nie było niższe niż 500 zł w stosunku miesięcznym i 2,60 zł przy wynagrodzeniu godzinowym, uchwała w §§ 2 i 3 wprowadziła (aż do przeprowadzenia regulacji płac) specjalny system dopłat do normalnej płacy, nie naruszając jednakże (wynikających z układów zbiorowych pracy) dotychczasowych stawek osobistego zaszeregowania.

Dodatki przewidziane w §§ 2 i 3 uchwały nie wchodzą więc do płacy normalnej, o której mówi art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, i w związku z tym nie mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Stanowisko takie samo w omawianym przedmiocie zajęła również Państwowa Komisja Płac w piśmie okólnym z dnia 14.VII.1957 r. nr GP 2278/57 do Ministerstw, Urzędów Centralnych i Prezydiów Wojewódzkich Rad Narodowych wyjaśniając, jak należy obliczać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników objętych postanowieniami uchwały nr 190 — oraz Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w piśmie z miesiąca grudnia 1958 r. nr GP 0514-58/58.

(Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1959 r. nr 4 CR 55/59. ogł. w PiZS nr 9/59 str. 78).

38

Do § 2, 3 i 5

Uchwała nr 190 Rady Ministrów z 16 kwietnia 1956 r. (M. P. nr 32, poz. 404) nie podwyższyła automatycznie stawek osobistego zaszeregowania pracowników, lecz przewidziała specjalny system dopłat i dodatków do normalnej płacy robotników, nie naruszając jednakże ustalonych w umowach stawek osobistych zaszeregowania. Uznać należy, że dodatki te nie wchodzą do płacy podstawowej i w związku z tym nie mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z uzasadnienia

Jak wynika z akt sprawy wnioskodawca wystąpił do Zakładowej Komisji Rozjemczej z wnioskiem o przyznanie mu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

Zakład pracy nie kwestionując roszczenia co do jego zasady, podniósł jednakże, że podane przez pracownika wyliczenie dochodzonych należności zostało niesłusznie oparte o przepisy §§ 2 i 3 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników (Monitor Polski nr 32, poz. 404).

Zdaniem zakładu pracy kwota 2,60 zł przewidziana ww przepisami nie może stanowić podstawy obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, skoro zgodnie z § 3 powołanej uchwały wszelkie premie, dodatki i dopłaty, których wysokość ustalona jest w stosunku procentowym do płacy podstawowej, oblicza się od dotychczasowej podstawy obliczania.

Zakładowa Komisja Rozjemcza orzeczeniem z dnia 30 sierpnia 1958 r. uwzględniła roszczenia wnioskodawcy w całości.

Z uwagi na niezaskarżenie orzeczenia Zakładowej Komisji Rozjemczej przez żadną ze stron do zarządu głównego właściwego związku — orzeczenie to stało się prawomocne.

Prawomocne orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej zaskarżył do CRZZ Prokurator Generalny, wnosząc o jego uchylenie ze względu na naruszenie art. 8 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. oraz § 5 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r.

Centralna Rada Związków Zawodowych podziela pogląd Prokuratora Generalnego PRL zawarty w jego skardze ze względów następujących:

Zgodnie z przepisami § 5 uchwały nr 190 z dnia 16 kwietnia 1956 r. pracownicy objęci postanowieniami powołanej uchwały, a taki przypadek ma miejsce w rozpatrywanej sprawie, otrzymują wszelkie dopłaty do płacy podstawowej, w tym również dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, według podstawy obliczenia obowiązującej do dnia 1 kwietnia 1956 r., tj. do dnia wejścia w życie uchwały nr 190.

Roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oparte na innej podstawie niż przewiduje to § 5 uchwały nr 190/56, są prawnie nieuzasadnione.

Należy zaznaczyć, iż uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. nie podwyższyła automatycznie stawek osobistego zaszeregowania pracowników, lecz celem jej było, aby wynagrodzenie za pracę w uspołecznionych zakładach pracy nie było niższe niż 500 zł w stosunku miesięcznym. W tym celu uchwała przewidziała specjalny system dopłat do dodatków do normalnej płacy pracowników nie naruszając ustalonych w umowach stawek osobistego zaszeregowania.

W konsekwencji należy uznać, że dodatki te nie wchodzą do płacy podstawowej i w związku z tym nie mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z tych względów CRZZ postanowiła uchylić orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej, jako naruszające przepisy art. 8 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. oraz § 5 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r.

(Decyzja CRZZ z dnia 13 czerwca 1959 r. nr 15/25/ZKR/59).

NOTKA

Opublikowana wyżej decyzja CRZZ zamyka w pewnym sensie okres rozbieżności co do wykładni § 5 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników.

Warto zaznaczyć, że poprzednio CRZZ w wyjaśnieniu opublikowanym w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych" nr 11 z 1956 r. str. 69 uznała, że przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy brać za podstawę godzinową stawkę zasadniczą, zwiększoną o podwyżkę wprowadzoną uchwałą nr 190 Rady Ministrów. Cytowana więc na wstępie decyzja CRZZ oznacza istotną zmianę stanowiska w omawianej kwestii. To ostatnie stanowisko CRZZ zgodne jest z poglądem Sądu Najwyższego *), że uchwała nr 190 nie zmieniła stawek osobistego zaszeregowania pracowników, objętych jej postanowieniami, toteż dodatki przewidziane w § 2 i 3 uchwały nie wchodzą do płacy normalnej, o której mówi art. 16 ustawy z 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu i w związku z tym nie mogą być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

*) Porównaj orzeczenie SN 4 Cr nr 55/59 ogł. w „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 9 z 1957 r. str. 78 oraz pod poz. 37 niniejszego zbioru.

Wprawdzie uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r .przestała być aktualna w związku z wejściem w życie uchwały nr 276 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1959 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiającym pracowników (Monitor Polski nr 63, poz. 322), nie mniej jednak pogląd prawny wyrażony w decyzji CRZZ nadal zachowuje swą aktualność, albowiem istotna treść § 3 uchwały nr 276 jest w istocie rzeczy analogiczna do treści § 5 nieaktualnej już uchwały nr 190 Rady Ministrów. Zgodnie z § 3 uchwały nr 276 dotychczasowe stawki płac podstawowych pozostają bez zmian; premie, dodatki i inne dopłaty, których wysokość określona jest w stosunku procentowym do płacy podstawowej, oblicza się od dotychczasowej podstawy, nie niższej jednakże od stawki 2,60 zł za godzinę. Oznacza to więc, że za podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników objętych uchwałą 276 Rady Ministrów przyjmuje się stawki płacy podstawowej ustaloną w indywidualnej umowie o pracę, układzie zbiorowym lub innych przepisach płacowych. Jeżeli stawka ta jest niższa od stawki 2,60 zł za godzinę, wówczas za podstawę obliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę 2,60 zł.

Powołana decyzja CRZZ wiąże się również w pewnym stopniu z pojęciem płacy normalnej, zawartym w art. 16 ustawy z grudnia 1919 r. o czasie w pracy przemyśle i handlu. Powołana ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu nie wyjaśnia bliżej pojęcia płacy normalnej. Szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz bliższe wyjaśnienia pojęcia „płacy normalnej" zawarte są w obowiązujących układach zbiorowych pracy oraz innych przepisach płacowych. Zawarte w tychże układach określenia „płacy podstawowej" (zasadniczej) bez bliższego wyjaśnienia są w istocie rzeczy równoznaczne z pojęciem płacy normalnej w rozumieniu art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu tj. równoznaczne z pojęciem wynagrodzenia przysługującego robotnikowi z tytułu osobistego zaszeregowania bez jakichkolwiek dodatków lokalno-wyrównawczych. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w wielu decyzjach CRZZ powziętych w związku z wyjaśnieniem podstawy obliczania premii za wykonanie planów produkcyjnych (por. np. decyzję CRZZ nr 15/31/ZKR/57 z dnia 19 lipca 1957 r. i inne).

Wykładnia prowadząca do innego określenia pracy normalnej i w związku z tym podstawy obliczania dodatku za

pracę w godzinach nadliczbowych możliwa byłaby tylko wówczas, gdyby układ zbiorowy pracy, obowiązujący w określonej dziedzinie gospodarki narodowej, zawierał inne szczegółowe postanowienia co do zasad obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie postanowienie zawiera np. § 21 układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. zgodnie z którym do podstawy obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w budownictwie nie wlicza się żadnych premiii lub dodatków, z wyjątkiem dodatku za prowadzenie brygady w wysokości od 10 do 15% stawki osobistego zaszeregowania brygadzisty.

39

U C H W A Ł A

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 9 października 1959 r.

w sprawie wzmocnienia działalności instancji związkowych *) w zakresie zabezpieczenia ustawowego czasu pracy.

(Biuletyn CRZZ nr 9/59, poz. 177)

Prezydium CRZZ oceniając sytuację w zakładach pracy, stwierdza, że na przestrzeni ostatnich miesięcy stosuje się w nadmiernych rozmiarach pracę w godzinach nadliczbowych.

Stan ten jest sprzeczny z przepisami ustawodawstwa pracy i powoduje ujemne skutki gospodarcze.

Decyzje w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych niejednokrotnie podejmowane są bez dostacznego uzasadnienia. W wielu przypadkach praca w godzinach nadliczowych stosowana jest w celu pokrycia niedomagań, wynikających ze złej organizacji pracy. Przypadki nieuzasadnionego zwiększenia pracy w godzinach nadliczbowych bez rzeczywistej potrzeby powodują sztuczne zwiększenie kosztów produkcji.

---

*) W obecnym stanie prawnym przyjmowanie zgłoszeń o przedłużeniu czasu pracy i o stosowaniu pracy w dni wolne od pracy oraz udzielanie — w przypadkach i granicach określonych przepisami o czasie pracy — zezwoleń na przedłużenie czasu pracy należy do kompetencji terenowo właściwych zarządów okręgowych związków zawodowych. Wynika to z postanowień ust. 2 pkt. 1 i 2 uchwały CRZZ z dnia 27.XI.1954 r. w sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy (Biuletyn CRZZ nr 1 z 1954 r., poz. 4).

Sytuacja ta, sprzeczna z interesami ogółu pracujących, wymaga podjęcia zdecydowanego przeciwdziałania ze strony związków zawodowych i samorządu robotniczego.

Wszystkie instancje związkowe są zobowiązane do przestrzegania następujących zasad w przypadkach stosowania pracy nadliczbowej w zakładach:

1. rady zakładowe i organa samorządu robotniczego powinny niezwłocznie dokonać oceny obecnej sytuacji w zakresie stosowania godzin nadliczbowych, a następnie dokonywać takiej oceny co najmniej raz na kwartał; ocenę tę należy wykorzystać dla pogłębienia zrozumienia ujemnych skutków socjalnych i ekonomicznych nieuzasadnionego stosowania pracy w godzinach nadliczbowych i do ugruntowania zasady, że w zakładzie pracy ani jedna godzina nadliczbowa nie może być przepracowana bez istotnej potrzeby oraz bez wymaganego prawem zezwolenia lub zawiadomienia zarządu okręgowego związku zawodowego;

2. wniosek zakładu pracy o zezwolenie na pracę nadliczbową wraz ze stanowiskiem rady zakładowej w tej sprawie może być uwzględniony jedynie wówczas, gdy podane we wniosku potrzeby zakładu pracy mają istotny charakter i gdy są należycie udowodnione; w razie negatywnej oceny charateru potrzeb zakładu i dowodów mających uzasadnić ich istnienie wniosek należy pozostawić bez uwzględnienia jako nie odpowiadający wymogom ustawy o czasie pracy;

3. decyzja w sprawie zezwolenia wymaga w każdym wypadku uchwały prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego; jest absolutnie niedopuszczalne, aby zezwolenie takie zostało udzielone jednoosobowo;

4. we wszystkich zarządach okręgowych związków zawodowych należy prowadzić ścisłą ewidencję udzielonych zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych; ewidencja ta powinna w szczególności umożliwiać pełną orientację co do rozmiarów stosowania pracy w godzinach nadliczbowych w poszczególnych zakładach pracy w danym roku kalendarzowym;

5. wszystkie instancje związkowe, a w szczególności zarządy okręgowe związków zawodowych, są obowiązane prowadzić systematyczną kontrolę zakładów pracy w zakresie stosowania w tych zakładach pracy w godzinach nadliczbowych, sprawdzając, czy zakłady pracy, które stosują taką pracę, mają na to zezwolenie zarządu okręgowego związku zawodowego i czy praca ta odbywała się na warunkach określonych w zez-

woleniu i pod kontrolą rad zakładowych, przewidzianą w układach zbiorowych pracy;

6. o każdym stwierdzonym przypadku stosowania pracy w godzinach nadliczbowych bez wymaganego prawem zezwolenia lub zawiadomienia zarządu okręgu związku zawodowego, a w szczególności o każdym fakcie ukrywania pracy w godzinach nadliczbowych względnie stosowania pracy w godzinach w większej ilości niż to zostało określone w zezwoleniu — należy powiadomić jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy, a w poszczególnych uzsadnionych przypadkach należy — niezależnie od zawiadomienia jednostki nadrzędnej — kierować sprawę na drogę postępowania karno-administracyjnego, występując z odpowiednim wnioskiem do kolegium orzekającego przy prezydium właściwej rady narodowej o ukaranie kierownika zakładu pracy;

7. zarządy główne i zarządy okręgowe związków zawodowych obowiązane są przeprowadzać okresową analizę pracy w godzinach nadliczbowych; celem tej analizy powinno być m. in. określenie środków zmierzających do zmniejszenia ilości udzielonych zezwoleń.

W związku z ujawnieniem poważnych naruszeń dyscypliny wykonywania Narodowego Planu Gospodarczego w zakresie inwestycji i płac Rada Ministrów podjęła szereg koniecznych środków zaradczych, zwracając m. in. uwagę na potrzebę wydatnego ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W związku z tym Ministertwo Finansów zaleciło, by bank finansujący działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw wydawał środki pieniężne w granicach udzielanego zezwolenia przez instancje związkowe; w przypadku gdy przedsiębiorstwo nie uzyskało uprzednio zgody odpowiedniej instancji związków zawodowych na pracę w godzinach nadliczbowych, bank będzie odmawiał wydania środków pieniężnych na ten cel.

Rozdział 2

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 z pożn. zm.)

40

Do art. 2 *)

Zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest możliwość regeneracji sił pracownika potrzebnych do całorocznej pracy. Urlop spełnia ten cel tylko wtedy, jeżeli udzielony został pracownikowi w czasie, kiedy ten może z niego w taki sposób skorzystać. Celu tego nie osiąga pracownik, jeżeli korzysta z urlopu w czasie choroby. Udzielenie urlopu pracownikowi w czasie choroby nie powoduje żadnych skutków prawnych, w szczególności nie konsumuje prawa pracownika do urlopu oraz nie przerywa terminu z art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11), uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przy czym obojętne jest, czy urlop ten został udzielony pracownikowi bez jego żądania. W czasie rozpoczęcia urlopu pracownik powinien zdolny być do pracy.

Uzasadnienie

Marek B. wystąpił do Zakładowej Komisji Rozjemczej przy Zarządzie Zieleni Miejskiej w Warszawie z żądaniem przywrócenia go do pracy. Komisja Rozjemcza żądanie oddaliła, Zarząd Główny właściwego związku zawodowego decyzję tę uchylił i sprawę na wniosek Marka B. skierował na drogę postępowania sądowego.

Sąd Powiatowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego powództwo oddalił.

Sąd Powiatowy ustalił, że powód zachorował w dniu 14 maja 1957 r., choroba jego polegała na utracie wzroku, powód chorował aż do czasu jego zwolnienia, tj. do dnia 31 października 1957 r., powód ze względu na stan choroby prosił dy-

*) Orzeczenie powyższe dotyczy również wykładni art. 3 dekretu z 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późn. zmianami).

rekcję o niezwalnianie go z pracy po upływie trzech miesięcy od rozpoczęcia choroby; uprawnienie do zwolnienia pracodawca uzyskał już na dzień 1 września 1957 r., idąc jednak na rękę powodowi, zwolnił go dopiero 31 października 1957 r., tak bowiem ustaliły strony, od 1 września do 28 września powodowi pracodawca udzielił urlopu, w czasie urlopu powód był chory. Powyższe ustalone okoliczności są bezsporne między stronami. Zdaniem Sądu Powiatowego roszczenie powoda jest bezpodstawne już z tego powodu, że strony wzajemnie ustaliły, że zwolnienie powoda nastąpi w dniu 31 października 1957 r., zaś udzielenie urlopu powodowi w tym czasie pozostawało bez znaczenia na możliwość zwolnienia.

Wyrok ten zaskarżył powód z podstaw wymienionych w art. 371 § 1 pkt k.p.c. Rewizja powoda reprezentuje pogląd, że udzielenie powodowi urlopu we wrześniu 1957 r. przerwało bieg terminu z art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczenie ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11) i że prawidłowo mógłby powód być zwolniony dopiero w lutym 1958 r. (3 miesiące od listopada i urlop za r. 1959). Na poparcie swoich twierdzeń powód cytuje wyjaśnienia z zakresu pracy oraz niektóre orzeczenia SN dotyczące wykładni art. 5 ustawy o urlopach, wedle bowiem ustalonego orzeczenia SN w razie choroby pracownika, uniemożliwiającej mu rozpoczęcia korzystania z przyznanego urlopu, urlop należy przesunąć na okres późniejszy (por. orzecz. SN 3 CR 1039/55 P.Z.S. 5/57 s. 54 i inne). Powód w rewizji dowodzi, że udzielenie mu urlopu bez jego wniosku w czasie choroby ma równoznaczny skutek z udzieleniem urlopu, kiedy pracownik jest zdrowy i wykorzystuje urlop zgodnie z jego celem.

Poglądu tego nie można uznać za trafny.

Zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest możliwość regeneracji sił pracownika potrzebnych do całorocznej pracy. Urlop spełnia ten cel tylko wtedy, jeżeli udzielony został pracownikowi w czasie, kiedy ten może z niego w taki sposób korzystać. Celu tego nie osiąga pracownik, jeżeli korzysta z urlopu w czasie choroby. Dlatego też art. 5 ustawy o urlopach oraz Rozp. Min. Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. (Dz. U. nr 62, poz. 464) nakazuje urlop na wypadek choroby pracownika przesunąć (na jego żądanie) na okres późniejszy. Z przepisów tych nie można w żadnym razie wyciągnąć wniosku, że dozwolone jest udzielanie pracownikowi urlopu w czasie jego choroby. Udzielenie urlopu pra-

cownikowi w czasie jego choroby nie powoduje żadnych skutków prawnych, w szczególności nie konsumuje prawa pracownika do urlopu oraz nie przerywa, jak twierdzi powód, terminu z art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzi. Przy tym jest obojętne, czy urlop ten został udzielony pracownikowi bez jego żądania, na sam wniosek pracodawcy. W czasie rozpoczęcia urlopu pracownik powinien być zdolny do pracy. Zarzut obrazy art. 5 ustawy o urlopach nie może odnieść zamierzonego skutku.

Również bezzasadny jest zarzut obrazy art. 311 k.p.c. przez przesłuchanie dyrektora pozwanego przedsiębiorstwa w charakterze świadka a nie strony. W procesie cywilnym można wyłączyć przesłuchanie osób w charakterze świadków tylko z przyczyn w ustawie wymienionych. Nie ma żadnego zakazu przesłuchania dyrektora przedsiębiorstwa w charakterze świadka.

Uznając rewizję bezzasadną na zasadzie art. 383 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

(Orzeczenie Sądu Wojewódzkiego dla m. st. Warszawy z dnia 5 lutego 1959 r. Cr 119/59.

41

Zasada wyrażona w § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. nr 13, poz. 54 z późn. zmianami) ma charakter wyjątkowy i może być stosowana tylko w tym wypadku, gdy pracownik może wykorzystać oczywiście urlop wypoczynkowy w naturze zgodnie z jego przeznaczeniem. Pracownik, którego zwolniono z pracy w sposób nieprawidłowy, nie znajduje się w takiej sytuacji i nie można od niego wymagać, aby pozostając bez pracy, bez wynagrodzenia i przed rozstrzygnięciem sporu co do prawidłowości zwolnienia z pracy — wykorzystał urlop wypoczynkowy.

(Decyzja CRZZ z dnia 23.IX.1958 r. nr 15/7/ZKR/58).

DZIAŁ V

PRZEPISY O WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNYCH NALEŻNOŚCIACH PRACOWNICZYCH

42

Nie są nieważne postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników od postanowień układu zbiorowego lub też od stawek określonych w zarządzeniach władz nadrzędnych nad danym zakładem pracy.

Naruszenie — przy zawieraniu indywidualnych umów o pracę — zarządzeń władz zwierzchnich w przedmiocie wynagrodzenia powoduje tylko odpowiedzialność organów tych jednostek gospodarczych, które dopuściły się naruszenia tych zarządzeń.

Z uzasadnienia

Roman S. domaga się zasądzenia od Stołecznych Zakładów Przemysłu Terenowego w W. kwot ostatecznie sprecyzowanych w notatce do protokółu rozprawy w następującej wysokości: 1) za pracę w godzinach nadliczbowych 2085 zł, 2) nie dopłacone wynagrodzenie za X, XI, XII 1953 r. — 2067 zł, 3) nie dopłacone za miesiące I, II, III, IV 1954 r. — 4944 zł, 4) odszkodowanie za rozwiązanie umowy 7500 zł, 5) wynagrodzenie za urlop 2500 zł. Ogółem roszczenia powoda wynoszą 19 096 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód podaje, że został zaangażowany przez pozwane przedsiębiorstwo w charakterze projektanta i p.o. kierownika wytwórni zabawek dziecięcych przy ul. M. poczynając od 1.VI.1953 r. z uposażeniem miesięcznym 2000 złotych. Wbrew umowie powód w miesiącach X, XI, XII 1953 r. i I, II. III, IV 1954 r. otrzymał wynagrodzenie niższe o sumy dochodzone w pozwie. Również wynagrodzenie za godziny nadliczbowe było niewłaściwe, obliczona różnica na niekorzyść powoda wyniosła z tego tytułu 2085 zł. W dniu 28.IX. 1953 r. powód miał wypadek w czasie pracy i musiał poddać się dłuższej kuracji. Po powrocie do pracy, w dniu 28.IV.54, strona pozwana nie dopuściła powoda do wykonywania swych obowiązków, zrywając z nim bezzasadnie umowę o pracę. Strona pozwana wniosła o oddalenie pokództwa.

Sąd Wojewódzki uwzględnił powództwo w kwocie 9 432 zł, dalsze zaś roszczenia powoda oddalił.

Na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań przesłuchanych świadków oraz stron Sąd Wojewódzki ustalił, że wprawdzie naczelny inżynier Stołecznego Zarządu Przemysłu Terenowego powiedział powodowi przy angażowaniu, że wynagrodzenie jego jako kierownika zakładu wyniesie 2000 zł miesięcznie i powszechnie mówiono w przedsiębiorstwie, że powód został zaangażowany na warunkach specjalnych z wynagrodzeniem wyższym od innych kierowników, jednak uznał, że żądanie wyrównania wynagrodzenia do kwoty 2000 zł jest nieuzasadnione. Powód bowiem wobec braku etatów pracowników umysłowych został umieszczony na etacie pracownika fizycznego, a pismo angażujące go z dnia 30.V.1953 r. było wystawione według obowiązującego w przedsiębiorstwie układu zbiorowego pracy według grupy VIII R. Wynagrodzenie przeciętne dla pracownika zatrudnionego na stanowisku, jakie zajmował powód, wynosiło netto 1580 zł i takie wynagrodzenie przysługiwało powodowi. Powód jednak otrzymywał wynagrodzenie wyższe — 1811 zł miesięcznie i domaganie się jeszcze wyższego wynagrodzenia jest zdaniem Sądu Wojewódzkiego sprzeczne z podstawowymi zasadami dyscypliny płac. Skoro zaś powód otrzymywał prawidłowo obliczone wynagrodzenie, to również i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obliczone na podstawie wynagrodzenia zasadniczego wypłacone było powodowi w należytej wysokości.

Z tych przyczyn Sąd Wojewódzki oddalił żądanie powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu wyrównania wynagrodzenia za trzy miesiące 1953 r.

Sąd Wojewódzki uznał natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem w dniu 31.XII.1953 r. nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 25 p. 4 i 29 rozporządzenia z 16.III.1928 r. i w związku z tym uznał za zasadne roszczenie powoda o wynagrodzenie za 3 miesiące oraz niewykorzystany urlop w kwocie łącznej 7 244 zł (1811 zł x 4 = 7 244 zł), a nadto żądanie wyrównania wynagrodzenia do kwoty 1 811 zł miesięcznie za miesiące od stycznia do kwietnia 1954 r. w kwocie łącznej 2 188 zł (547 zł x 4 = 2 188 zł). Dalej idące żądania oparte na przyjęciu za podstawę wynagrodzenie kwoty 2 000 zł miesięcznie Sąd Wojewódzki oddalił.

W rewizji od powyższego wyroku powód domaga się jego uchylenia i uwzględnienia powództwa w całości, zarzucając

Sądowi Wojewódzkiemu sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja jest częściowo uzasadniona.

Żądanie wyrównania wynagrodzenia powoda do wysokości 2 000 zł miesięcznie oddalił Sąd Wojewódzki na tej podstawie, że uznał to żądanie za sprzeczne z podstawowymi zasadami dyscypliny płac. Sąd Wojewódzki jednak nie wyjaśnia, o jakie zasady dyscypliny płac chodzi i na czym polegać ma ta sprzeczność, skoro jak to wynika z dalszych ustaleń zaskarżonego wyroku, wynagrodzenie powoda „ukształtowało się istotnie około 2000 zł". To ostatnie ustalenie zgodne jest z zaświadczeniem pozwanego znajdującym się na k. 44 akt, z którego wynika, że wynagrodzenie powoda w okresie 4 miesięcy od czerwca do września 1953 r. wynosiło dokładnie kwotę 2000 zł miesięcznie.

W tym stanie rzeczy stanowisko Sądu Wojewódzkiego, że za dalsze miesiące powodowi należy się wynagrodzenie w wysokości 1811 zł miesięcznie, nie zostało należycie uzasadnione i pozostaje w pewnej sprzeczności zarówno z dowodami w sprawie, jak i wyżej przytoczonymi ustaleniami zaskarżonego wyroku.

Ponieważ wysokość wynagrodzenia ma wpływ na wysokość należności za pracę w godzinach nadliczbowych, trafnie również kwestionuje rewizja ustalenia zaskarżonego wyroku, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych obliczone było w sposób właściwy, skoro z twierdzeń strony pozwanej zawartych w odpowiedzi na pozew wynika, że za podstawę tego obliczenia przyjęte były stawki według wynagrodzenia zasadniczego niższego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Wojewódzki ustali przede wszystkim treść zawartej między stronami umowy w przedmiocie wysokości wynagrodzenia. Dla prawnej skuteczności takiej umowy nie ma istotnego znaczenia okoliczność, że umówione wynagrodzenie nie mieści się w siatce płac przewidzianej w układzie zbiorowym pracy lub niezgodne jest z zarządzeniami władz zwierzchnich strony pozwanej. Jeśli bowiem chodzi o układ zbiorowy pracy, to w świetle art. 445 § 4 k.z. nie są nieważne postanowienia indywidualnych umów o pracę korzystniejsze dla pracowników od postanowień układu (por. uchwałę SN 4 CO 31/56 — OSN 89/57), w odniesieniu zaś do zarządzeń władz należy zauważyć, że zarządzenia te nie mają charakteru norm prawnych powszechnie obowiązujących, lecz

jedynie instrukcji wiążącej podległe jednostki gospodarki uspołecznionej z tym skutkiem, że naruszenie ich powoduje odpowiedzialność organów tych jednostek, co jednak nie wpływa na ważność umów zawartych z pracownikami. Przy rozważaniu kwestii wysokości umówionego wynagrodzenia powoda weźmie Sąd Wojewódzki również pod uwagę ustaloną w zaskarżonym wyroku okoliczność, że powód od 4 września 1953 r. pełnił równocześnie obowiązki kierownika 2 zakładów, co nie powinno pozostawać bez wpływu na wysokość wynagrodzenia.

(Orzeczenie SN z dnia 14 maja 1958 r. 1 CR 889/57, ogł. w OSP 10/59 str. 547).

NOTKA

Według powołanej w niniejszym orzeczeniu uchwały powziętej w trybie art. 388 k.p.c. w dniu 15 listopada 1956 r., 4 CO 31/56, OSN 1957. poz. 89, postanowienia umowy indywidualnej korzystniejsze dla pracownika niż postanowienia układu zbiorowego pracy są w zasadzie ważne. W razie przyznania w umowie indywidualnej — bez uzasadnionych ku temu podstaw — pracownikowi wynagrodzenia wyższego od przewidzianego w układzie zbiorowym, może zachodzić odpowiedzialność odszkodowawcza osób, które wyrządziły tym pracodawcy szkodę, zawierając w jego imieniu taką umowę indywidualną. Istnienie takiej odpowiedzialności (art. 239 k.z.) nie podważa jednak skuteczności prawnej takiej umowy indywidualnej, chyba że np. wskutek zmowy zmierzającej do obejścia postanowień układu umowa taka byłaby nieważna z mocy art. 41 p.o.p.c.

W późniejszym orzeczeniu z dnia 13 lutego 1957 r. 4 Cr 1222/56, ogłoszonym w opracowaniu pt. „Nadzór Prokuratury nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy", załącznik do „Biuletynu Generalnej Prokuratury" nr 3, (99) s. 49 i nast., Sąd Najwyższy podzielił pogląd wyrażony we wspomnianej już uchwale, dodając, że przytoczoną w nim argumentację prawną popiera art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. nr 31, poz. 262 oraz Dz. U. z r. 1946, nr 61, poz. 339).

Por. także orzeczenie SN z dnia 26 lipca 1956 r. 2 CR 585/55, OSN 1957 poz. 104, poruszające kwestię ewentualnej odpowiedzialności dyrektora wobec pracownika w wypadku przyznania mu przez dyrektora mimo braku uprawnień do tego wyższej grupy uposażenia.

K. P.

43

1. Roczna premia bilansowa przysługuje tylko tym pracownikom, którzy brali bezpośredni udział w pracach nad sporządzaniem rocznego sprawozdania finansowego.

2. Normalna praca pracownika finansowo-księgowego zatrudnionego przy księgowaniu, choćby na skutek dokładności i staranności przyczyniła się do szybszego sporządzania rocznego sprawozdania finansowego, nie stwarza prawa do premii bilansowej.

Z uzasadnienia

Centralna Rada Związków Zawodowych po zapoznaniu się z aktami sprawy uznała skargę Prokuratora Generalnego PRL za całkowicie uzasadnioną. Jest bezsporne, że wnioskodawcy nie otrzymali żadnych zleceń przy bezpośrednim sporządzaniu sprawozdania rocznego i że nie brali udziału przy tej pracy. Przepis § 3 ust. 1 cytowanej uchwały nr 170 Prezydium Rządu stanowi wyraźnie, iż roczną premię bilansową mogą otrzymać jedynie ci pracownicy finasowo-księgowi, którzy brali udział w sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego. Również wyjaśnienie Departamentu Płac i Norm PKPG z 1954 r. komentując ten przepis, podkreśla, że premia przysługuje tylko tym pracownikom, którzy „brali bezpośredni udział w pracach nad sporządzaniem rocznego sprawozdania finansowego" i że: „normalna praca pracownika finansowo-księgowego zatrudnionego przy księgowaniu, choćby na skutek dokładności i staranności przyczyniała się do szybszego sporządzania rocznego sprawozdania finansowego, nie stwarza prawa do premii bilansowej". A zatem orzeczenie Komisji Rozjemczej, jako wydane z obrazą powyższych zasad, należało uchylić.

(Decyzja CRZZ z dnia 21.X.1958 r. 15/45/ZKR/58 ogł. w PiZS nr 11/59 str. 86).

44

1. Zgodnie z art. 6 ust. 1 jak również z art. 18 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy w związku z art. 476 § 1 kodeksu zobowiązań przejście zakładu pracy na inną osobę powoduje jedynie ten skutek, że nowy właściciel wstępuje z samego prawa w stosunki wynikające

z dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Również niewypowiedzenie stosunku pracy przez poszczególnych pracowników nie może być rozumiane jako decydujące o wygaśnięciu dotychczasowego układu.

2. Zmiana wszelkich warunków układu, a więc i obowiązku wydawania świadczeń w naturze nie może się domniemywać, a musi być dokonana wyraźnie i we właściwej formie. Wprowadzenie zmian do postanowień układowych np. w zakresie stawek płac nie może samo przez się decydować o zmianie innych postanowień układowych.

Uzasadnienie

Grupa pracowników Warszawskich Zakładów Ciastkarskich wystąpiła do Komisji Rozjemczej przy W.Z.C. z wnioskiem o przyznanie zaległych świadczeń z tytułu nieprzestrzegania niektórych postanowień układu zbiorowego pracy z dnia 16.VII.1947 r., a mianowicie niepłacenia za 8 godzin w soboty wbrew postanowieniu pkt. 8 układu i niewydawania wyżywienia wbrew postanowieniu pkt 34 układu. Komisja Rozjemcza po rozpoznaniu sprawy w dniu 11 września 1957 r. uznała za słuszne żądanie pracowników wypłacenia im należności od dnia 1 stycznia 1957 r., natomiast wcześniejsze roszczenia uznała za umorzone z mocy ustawy z dnia 22 marca 1957 r. o umorzeniu zaległych roszczeń dodatkowych ze stosunku pracy (Dz. U. nr 15, poz. 76).

Powyższe orzeczenie zaskarża Prokurator Generalny PRL, wnosząc o jego uchylenie z następujących względów:

Podstawą prawną roszczeń pracowników jest układ zbiorowy pracy zawarty w dniu 16 lipca 1947 r. między Cechem Cukierników a Zarządem Okręgowym Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Spożywczego. W okresie jednak od dnia zawarcia tego układu do dnia wydania orzeczenia zakłady pracy zatrudniające wnioskodawców kilkakrotnie przechodziły na inne osoby, aż w końcu na podstawie uchwały Rady Ministrów z dnia 23 maja 1953 r. przekształcone zostały w przedsiębiorstwo państwowe, które nie jest związane z postanowieniami układu zbiorowego pracy z dnia 16 lipca 1947 r. Na poparcie tej tezy skarga wskazuje art. 445 § 1 kod. zob., w myśl którego układ zbiorowy pracy wiąże w braku szczególnego przepisu ustawy tylko strony, które układ zawarły oraz członków związku zawodowego, będącego stroną. Ponadto skarga podaje, że skoro zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 14 kwietnia

1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. nr 31, poz. 242 z późniejszymi zmianami) nastąpiło przejście zakładu pracy na inną osobę, to pracownicy w myśl art. 476 § 3 kodeksu zobowiązań powinni byli wypowiedzieć umowę o pracę w ciągu miesiąca od dnia, w którym się o tym dowiedzieli. Jeżeli z prawa tego pracownicy nie skorzystali, to zdaniem skargi wyrazili w ten sposób milczącą zgodę na nowe warunki wynagrodzenia wprowadzone od dnia 1 grudnia 1954 r. Dalej jednakże skarga zaznacza, że wobec ustania mocy obowiązującej układu i nie zaofiarowania przez pracodawcę nowych warunków wynagrodzenia, pracownikom zgodnie z art. 442 § 2 kodeksu zobowiązań przysługiwało wynagrodzenie, jakie uchodzi za odpowiednie. W tym okresie za wynagrodzenie odpowiednie mogą być uznane jedynie stawki wynagrodzenia przewidziane w regulaminie wprowadzonym w życie z dniem 1 grudnia 1954 r. przez dawny Centralny Zarząd Przemysłu Piekarniczego w całym państwowym przemyśle piekarniczym i ciastkarskim.

W dalszym ciągu skarga zarzuca, że z ogólnikowej treści wniosków pracowników sądzić można, iż wśród wnioskodawców znajdują się pracownicy zatrudnieni w zarządzie przedsiębiorstwa, tj. nie zatrudnieni bezpośrednio w jednostkach produkcyjnych zakładu. Zgodnie z intencją układu zbiorowego pracy pracownicy ci nie posiadają prawa do wyżywienia stosownie do p-ktu 34 układu. Dalszy zarzut skargi wskazuje na to, że Komisja Rozjemcza nie ustaliła ilości przepracowanych przez każdego pracownika godzin nadliczbowych w soboty, co było konieczne tym bardziej, że wnioskodawcy nie przedstawili zestawienia tych godzin.

Powyższe zarzuty skargi nie są trafne. Zgodnie z art. 6 ust. 1 jak również z art. 18 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy w związku z art. 76 § 1 kodeksu zobowiązań przejście zakładu pracy na inną osobę powoduje jedynie ten skutek, że nowy właściciel wstępuje z samego prawa w stosunki wynikające z dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Również niewypowiedzenie stosunku pracy przez poszczególnych pracowników nie może być rozumiane jako decydujące o wygaśnięciu dotychczasowego układu. Wskazane w skardze zmiany organizacyjne nie mogły mieć wpływu na moc prawną układu.

Niesłuszne i niezgodne z poprzednim jest również twierdzenie skargi, że układ zbiorowy przestał obowiązywać na skutek wprowadzenia nowych stawek płac z dniem 1 grudnia 1954 r. Zmiana wszelkich warunków układu, a więc i obowią-

zku wydawania świadczeń w naturze, nie może się domniemywać, a musi być dokonana wyraźnie i we właściwej formie. Wprowadzenie zmian do postanowień układowych np. w zakresie stawek płac nie może samo przez się decydować o zmianie innych postanowień układowych. Dalszy zarzut skargi określa orzeczenie Komisji jako zbyt ogólnikowe, ponieważ nie wyszczególnia ono uprawnień każdego pracownika odzielnie. W istocie Komisja mogła żądać uzupełnienia wniosku i jego bliższego sprecyzowania zarówno co do osób jak i co do wysokości roszczeń. Skoro jednak Komisja tego nie uczyniła i rozstrzygnęła spór zgodnie z treścią wniosków i w jego granicach, nie naruszyła istotnych zasad postępowania. Orzeczenie Komisji rozstrzyga bowiem zgodnie z wnioskami spór co do zasady, a nie co do wysokości roszczeń.

Nadmienić należy, iż jeżeli chodzi o sprawę ekwiwalentu za wyżywienie, to Warszawskie Zakłady Ciastkarskie (Ciastkarnia nr 2) wypłaciły w styczniu 1958 r. ekwiwalent za cały rok 1957, pomimo, że orzeczenie Komisji Rozjemczej przesądzając zasadę nie zasądziło określonej sumy na rzecz określonych osób.

Nadmienić należy również, że skarga nieprawidłowo określa pozostałe roszczenia pracowników jako roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które powinny być wykazane oddzielnie dla każdego pracownika w zależności od tego, jaką ilość tych godzin każdy pracownik przepracował. Roszczenia pracowników bowiem dotyczą nie godzin przepracowanych ponad 6 godzin w sobotę, a wyrównania wynagrodzenia należnego w myśl układu za normalny 6 godzinny czas pracy w sobotę. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla przemysłu piekarniczego z dnia 26 kwietnia 1958 r. zawiera analogiczne postanowienia dla piekarń położonych na terenie Warszawy.

Z powyższych względów należy uznać, iż brak jest podstaw do uchylenia orzeczenia Komisji Rozjemczej, wobec czego skargę należało pozostawić bez uwzględnienia.

(Decyzja CRZZ z dnia 20 września 1958 r. nr 15/37/ZKR/58).

NOTKA

Powyższa decyzja CRZZ porusza nader istotne zagadnienie prawne, czy układ zbiorowy pracy zawarty w warunkach społeczno-politycznych Polski Ludowej pomiędzy prawnie istniejącym zrzeszeniem właścicieli prywatnych zakładów pracy a związkiem zawodowym, zachowuje swoją moc obowiązu-

jącą, jako akt regulujący warunki płacy i pracy, także w przypadku utraty zdolności układowej przez uczestnika układu ze strony pracodawców. Podstawą roszczeń pracowników w niniejszym przypadku — przytoczoną w ich wniosku do Komisji Rozjemczej — był układ zbiorowy pracy zawarty 16 lipca 1947 r. między zrzeszeniem prywatnych pracodawców, jakim jest cech cukierników a ówczesnym zarządem okręgowym związku zawodowego pracowników przemysłu spożywczego. W okresie jednak od dnia zawarcia tego układu do dnia rozstrzygnięcia sporu zakłady pracy zatrudniające wnioskodawców kilkakrotnie przechodziły na inne osoby, albowiem w okresie roku 1949 prywatne zakłady piekarnicze i cukiernicze zostały przejęte przez przymusowy zarząd państwowy, następnie zostały włączone do pionu organizacyjnego spółdzielczości, aż w końcu na podstawie uchwały Rady Ministrów z dnia 23 maja 1953 r. spółdzielcze przedsiębiorstwa piekarnicze i ciastkarskie w Warszawie przekształcone zostały w przedsiębiorstwa państwowe.

Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy warunki pracy i płacy, ustalone w powołanym układzie zbiorowym pracy wiążą przedsiębiorstwo państwowe, zależy od odpowiedzi na dwa pytania:

1. Czy utrata zdolności układowej przez uczestników ze strony pracodawców powoduje wygaśnięcie układu zbiorowego zawartego przez tego uczestnika?
2. Czy jednostronnie dokonana przez pracodawcę zmiana warunków umowy o pracę jest oświadczeniem woli jednoznacznym z wypowiedzeniem tej umowy?

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej na pierwsze pytanie udzieliło odpowiedzi przeczącej, podkreślając, że zgodnie z ust. 2 art. 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy układ taki mogą zawrzeć ze strony pracodawców ich zrzeszenia (stowarzyszenia) nie wyłączając cechów, bądź poszczególni pracodawcy.

Przepis ten normuje tzw. zdolność układową tj. zdolność do zawierania umów (układów) o charakterze normatywnym. W szczególności przepisy prawa cywilnego dotyczące wstąpienia nabywcy przedsiębiorstwa w stosunki wynikające z umów o pracę (art. 476 § 1 kod. zob. i art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r.) nie mają zastosowania do przejęcia praw i obowiązków wypływających z układu zbiorowego pracy na inną osobę w przypadku wygaśnięcia zdolności układowej uczestników ze strony pracodawców.

Nie mają zastosowania w tych sprawach również przepisy prawa cywilnego, dotyczące przedstawicielstwa (art. 84—98 przepisów ogólnych prawa cywilnego), gdyż związek (zrzeszenie) pracodawców nie jest pełnomocnikiem członków tego związku w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

Ust. 1 art. 5 ustawy stanowi, że układ zbiorowy pracy wiąże uczestników układu zbiorowego pracy (w danym przypadku — Cech Cukierników w Warszawie) oraz członków związku, będących uczestnikami układu (w danym przypadku — przedsiębiorstwo prywatne). Jednakże z chwilą upaństwowienia przedsiębiorstw prywatnych w charakterze uczestników układów zbiorowych zaczęły działać organy administracji gospodarczej, które w braku wyraźnych przepisów prawa, nie są kontynuacją zrzeszeń (stowarzyszeń) pracodawców, a zatem nie przejmują ich praw i obowiązków. Organy te nie są zrzeszeniami (stowarzyszeniami) pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r., gdyż stosunek ich do przedsiębiorstw jest stosunkiem prawno-administracyjnym. Zatem w stosunku do zakładów uspołecznionych zrzeszenia (stowarzyszenia) pracodawców utraciły zdolność układową.

Ponieważ wymienione zmiany związane są ściśle ze zmianami, które zaszły w stosunkach społeczno-ekonomicznych i politycznych w Polsce Ludowej — przepisy art. 18 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r., określające następstwa wystąpienia pracodawcy ze zrzeszenia lub jego rozwiązania, nie mogą być stosowane w omawianej sytuacji.

Co do drugiego pytania, to zdaniem Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej umowa indywidualna zawarta zgodnie z układem zbiorowym pracy nie traci mocy obowiązującej nawet w wypadku, gdy układ zbiorowy przestał istnieć.

Zmiana warunków tej umowy może nastąpić drogą jej wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy następuje przez oświadczenie woli jednej ze stron umowy o pracę. Ustawodawstwo pracy nie ustala żadnych szczególnych form wypowiedzenia umowy o pracę, działają zatem w tym zakresie przepisy ogólne prawa cywilnego, dotyczące oświadczenia woli. Art. 43 przepisów ogólnych prawa cywilnego dopuszcza możliwość oświadczenia woli „przez jakiekolwiek zachowanie się tej osoby, ujawniające jej wolę w sposób dostateczny", tj. w drodze faktów konkludentnych.

Jeżeli zatem pracodawca wypłaca, na przykład, pracownikowi wynagrodzenie mniejsze niż to było przewidziane umową o pracę — taka czynność jest identyczna z wypowiedze-

niem umowy ze wszystkimi skutkami z tego wypływającymi. Pracownik może mieć w tym wypadku roszczenie tylko o wyrównanie różnicy w wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Dalsze zatrudnienie po upływie okresu wypowiedzenia oznacza zawarcie umowy o pracę na nowych warunkach.

Dlatego należy dojść do wniosku, że skoro układ zbiorowy pracy zawarty 1947 r. między Cechem Cukierników a związkiem zawodowym przestał obowiązywać w związku z utratą przez ten cech, nie będący już organizacją pracodawców — przedsiębiorstw państwowych, w tym zakresie zdolności układowej, a nowe warunki wynagrodzenia zostały wprowadzone 1 grudnia 1954 r., tym samym umowy indywidualne o pracę oparte na tym układzie zostały wypowiedziane w tym terminie.

Spór o zakres mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy w przypadku przejście zakładu pracy na inną osobę nie został jednak na tym zakończony. Z drugiej strony wysuwane są argumenty, że z przeciwstawienia przepisu ust. 2 art. 476 kod. zob. przepisowi ust. 1 tegoż artykułu wynika, że art. 476 kod. zob. przewiduje wstąpienie z samego prawa nowego pracodawcy w stosunki wynikające z umów o pracę bez względu na to, czy przejście nastąpiło w drodze umowy, czy w jakikolwiek inny sposób, a więc także w drodze aktu administracyjnego.

Ponieważ art. 6 ust. 1 pow. ustawy o układach zbiorowych odsyła przy ocenie dalszego obowiązywania układu do powyższego przepisu kodeksu zobowiązań o umowie o pracę, należy stwierdzić, że układ zbiorowy pracy obowiązuje nadal bez względu na to, w jakim trybie zakład pracy względnie zakłady pracy zmieniły właściciela.

W konkretnym przypadku więc przejęcie prywatnych zakładów ciastkarskich przez Państwo w drodze aktu administracyjnego ma w tym przypadku analogiczne skutki jakie miałoby przejście zakładu pracy w drodze umowy.

Powyższe stanowisko prawne było uznawane stale w powojennej praktyce bez żadnych zastrzeżeń. Odmienny pogląd prowadziłby do niezamierzonych i szkodliwych skutków. Każda zmiana organizacyjna, a więc przejście państwowych zakładów pracy pod zarząd innej osoby prawnej następuje nie w drodze umowy a na skutek zarządzenia administracyjnego.

Wydaje się, że poruszone zagadnienie zasługuje na szersze i bardziej gruntowne omówienie w literaturze fachowej.

45

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz zgodnie z zasadami współżycia społecznego pracownik zwolniony w okresie wypowiedzenia od obowiązku wykonywania pracy winien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał gdyby pracował.

(Decyzja CRZZ z dnia 9.XII.1959 r. nr 15/154/ZKR/59).

46

Zgodnie z powszechnie przyjętą zasadą interpretacyjną włączenie do danego obszaru administracyjnego nowych miejscowości pociąga za sobą stosowanie przepisów płacowych, obowiązujących na danym obszarze, również w stosunku do nowoprzyłączonych miejscowości.

(Decyzja CRZZ z dnia 19.VII.1957 r. nr 15/59/ZKR/57).

DZIAŁ VI

PRZEPISY RÓŻNE

Rozdział 1

Uchwała nr 448 Prezydium Rządu z 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (M P. nr A-59, poz. 776)

Statut szkoły przysposobienia zawodowego w brzmieniu zarządzenia Prezesa b. Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego z dnia 25 października 1952 r. nr IV O — 4146/52.

47

Do § 26 statutu

Przyjęty na siebie w zobowiązaniu złożonym przez ucznia przy wstąpieniu do szkoły przysposobienia zawodowego obowiązek pracy w kopalni już w czasie nauki w szkole i to w rozmiarze trzech dni w tygodniu oraz zobowiązanie się do dalszej 2-letniej pracy po ukończeniu szkoły — wskazuje, że roszczenia z tego tytułu przeciwko absolwentowi szkoły mają charakter roszczeń ze stosunku umownego, w szczególności ze stosun-

ku pracy. Zobowiązanie się do pracy po ukończeniu szkoły wynika z umowy o przyszłą pracę. Roszczenia dotyczące okresu pobytu w szkole oceniać należy również na podstawie przepisów kod. zob. o umowie o pracę. Nie można natomiast uważać, że roszczenia przeciwko uczniom szkoły przysposobienia zawodowego oparte na niewypełnieniu obowiązków przyjętych przy wstąpieniu do szkoły mają charakter roszczeń o zwrot świadczeń, których podstawa prawna świadczenia odpadła wskutek tego, że zastrzeżonego celu świadczenia nie osiągnięto.

Roszczenia dotyczące wyposażenia absolwenta są również roszczeniem ze stosunku umownego, zakwalifikowanego jako stosunek pracy. Z tych względów należy stosować roczny termin prekluzyjny także do roszczeń o zwrot wartości wyposażenia. Prekluzję z art. 473 k. z. stosuje się bowiem również do roszczeń, które w rozumieniu art. 473 są roszczeniami ze stosunku pracy, chociażby ich uzasadnienie prawno-materialne leżało poza granicami uregulowanymi bezpośrednio przepisami prawa pracy.

Uzasadnienie

Powodowa kopalnia domagała się zasądzenia solidarnie od obu pozwanych 3 730 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia i wyposażenia oraz zaopatrzenia pobranego w Szkole Przysposobienia Zawodowego i w D.M.G. Według twierdzeń pozwu pozwany Z. zobowiązał się po ukończeniu szkoły pracować w wyznaczonej mu kopalni przez okres dwóch lat za wynagrodzeniem wg układu zbiorowego dla pracowników przemysłu węglowego. W czasie nauki w szkole pozwany zobowiązany był pracować i pracował w kopalni przez okres trzech dni w tygodniu również za wynagrodzeniem, przewidzianym w układzie zbiorowym.

Po ukończeniu szkoły pozwany Z. zgodnie z umową otrzymał kompletne wyposażenie w odzież, obuwie, bieliznę i rozpoczął pracę w kopalni w dniu 10 marca 1952 r. Pracę tę opuścił samowolnie dnia 12 kwietnia 1952 r. zabierając ze sobą przydzielone mu przedmioty.

W oparciu o zobowiązanie pozwanego do zwrotu kosztów poniesionych przez Szkołę i Skarb Państwa w razie niedotrzymania warunków umowy — powodowa Kopalnia domagała się zasądzenia wymienionej już wyżej kwoty, na którą składają się następujące pozycje:

a) koszty utrzymania i nakładów w okresie nauki w Szkole 2 084 zł
b) za pobrane w D.M.G. wyposażenie (odzież, obuwie itp.) 1 279 „
c) za pobrane w D.M.G. zaopatrzenie 217 „
d) za wyżywienie w D.M.G. 150 „

Razem: 3 730 zł

Pozwany G. przyjął solidarną odpowiedzialność za zobowiązania pozwanego Z.

Pierwszy wyrok wydany w niniejszej sprawie jest wyrokiem zaocznym, uwzględniającym powództwo w całości. Wyrok ten uprawomocnił się tylko w stosunku do pozwanego Z., który nie złożył sprzeciwu.

Na skutek sprzeciwu pozwanego G. Sąd Powiatowy w W. wyrokiem z dnia 24 października 1954 r. uchylił wyrok zaoczny w stosunku do tegoż pozwanego i powództwo przeciwko niemu oddalił. Oddalenie powództwa w stosunku do G. umotywowane zostało tym, że powódka nie przedłożyła do akt oryginału zobowiązania pozwanego G., który bronił się zarzutem, że nigdy zobowiązania nie podpisywał a podpis jego na zobowiązaniu został sfałszowany. Wobec tego, że powódka nie złożyła oryginału zobowiązania, Sąd opierając się na przesłuchaniu pozwanego podkreślił zasadność jego zarzutów.

Na skutek rewizji powódki Sąd Wojewódzki zaskarżony wyrok uchylił i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Po ponownym rozpoznaniu Sąd Powiatowy po raz drugi uchylił wyrok zaoczny i powództwo oddalił. Sąd Powiatowy oparł swoje rozstrzygnięcie na art. 473 k. z. po ustaleniu, że stosunek pracy, wiążący pozwanego Z. z Kopalnią, ustał dnia 12 kwietnia 1952 r. a pozew w sprawie niniejszej wpłynął do Sądu Powiatowego dopiero w dniu 24 lutego 1954 r. Zdaniem Sądu roszczenie Kopalni, jako roszczenie ze stosunku pracy, ulega rocznej prekluzji na podstawie powołanego wyżej przepisu.

Wskutek ponownej rewizji powódki Sąd Wojewódzki postanowieniem z dnia 22 kwietnia 1958 r. rozpoznanie sprawy odroczył i przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, sformułowane następująco:

1. „Czy roszczenia przeciwko uczniom Szkoły Przysposobienia Przemysłowego, oparte na tym, że nie wypełnili obowiązków przyjętych przy wstąpieniu do Szkoły, mają charak-

ter roszczeń ze stosunku pracy, czy też roszczeń o zwrot świadczeń, których podstawa prawna odpadła wskutek tego, że zastrzeżonego celu świadczenia nie osiągnięto"?

2. „Czy tak samo należy oceniać dalsze roszczenia, kierowane przeciw tymże uczniom Szkoły, o zwrot wartości wyposażenia w odzież, pościel, bieliznę i przybory osobiste oraz roszczenia powstające z tytułu mieszkania, żywienia oraz wydatków administracyjnych, czy też ocena prawa będzie tu zależała od rodzaju dokonanych na rzecz ucznia świadczeń"?

Sąd Najwyższy, z mocy art. 388 k.p.c., przejął sprawę do rozpoznania we własnym zakresie i zważył, co następuje:

Rodzaj i charakter świadczeń udzielanych uczniowi wstępującemu do Szkoły Przysposobienia Zawodowego, oraz zobowiązania ucznia z tego tytułu (podobnie zresztą jak i zobowiązania drugiej strony) ujęte są w zarządzeniu Prezesa C.U.S.Z. z dnia 25 października 1952 r. — nr IV O — 4146/52, ustalającym Statut Szkoły Przysposobienia Zawodowego, ogł. m. in. w „Zbiorze Przepisów Prawnych obowiązujących w Szkolnictwie Zawodowym", zebranym przez mgr J. Wójcika (W-wa, 1952, P.W.S.Z., t .I, s. 106, in). Powyższe zarządzenia Prezesa C.U.S.Z. w sprawie organizacji szkół przysposobienia Przemysłowego (poprzednio Szkoły Przysposobienia Przemysłowego — p. Instrukcja C.U.S.Z. w sprawie nazw szkół zawodowych — s. 103 przytoczonego zbioru) wydane zostało na podstawie §§ 2 i 3 rozp. R. M. z dnia 23 czerwca 1951 r. (Dz. U. nr 36, poz. 277) oraz uchwały nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 r. (M.P. nr A. 59, poz. 776).

Statut w § 26 przypomina, że po zakończeniu nauki absolwent szkoły obowiązany jest zgodnie z uchwałą nr 663 Prezydium Rządu z dnia 15 listopada 1951 r. w sprawie obowiązku pracy absolwentów szkół przysposobienia zawodowego do przepracowania w ciągu dwóch lat 570 dni roboczych w zakładzie wyznaczonym przez władze szkolne.

Absolwenci skierowani do pracy otrzymują bezpłatne od dyrekcji szkoły wyposażenie odzieżowe (§ 27). W razie niespełnienia obowiązku pracy, przewidzianego w § 26, absolwent obowiązany jest (solidarnie z rodzicami lub opiekunami) do zwrotu kosztów poniesionych przez Skarb Państwa z tytułu i za czas pobytu w szkole oraz należności za przydzielone mu wyposażenie odzieżowe (§ 28).

Załączony do statutu wzór zobowiązania powtarza treść omówionych wyżej postanowień. Zobowiązanie zawiera oświad-

czenie ucznia, iż przyjęcie zobowiązania uważa się za równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas oznaczony. Wzór zobowiązania zawiera klauzulę o obowiązku zwrotu kosztów związanych z pobytem w szkole oraz o pokryciu zadłużenia z tytułu utrzymania w internacie i nie uiszczonej części należności za sorty mundurowe.

Zobowiązanie podpisane w sprawie niniejszej opiera się na poprzednio obowiązującym statucie i powołuje poszczególne §§ według dawnej numeracji, jednakże postanowienia te nie różnią się w kwestiach istotnych dla niniejszego sporu od uregulowania w statucie wyżej omówionym.

Przytoczone dotąd okoliczności, tj. obowiązek pracy ucznia w kopalni już w czasie nauki w szkole i to w rozmiarze trzech dni w tygodniu oraz zobowiązanie się do dalszej 2-letniej pracy po ukończeniu szkoły — wskazuje, że roszczenia przeciwko absolwentom szkoły mają charakter roszczeń ze stosunku umownego, w szczególności ze stosunku pracy. Zobowiązanie się do pracy po ukończeniu szkoły wynika z umowy o przyszłą pracę. Roszczenia dotyczące okresu pobytu w szkole oceniać należy również na podstawie przepisów k. z. o umowie o pracę i to co najmniej na podstawie art. 477 k. z.

Ostatnio przytoczone stwierdzenie stanowi odpowiedź na pierwsze pytanie, przedstawione przez Sąd Wojewódzki. Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie podziela poglądu wyrażonego w orzeczeniu SN z dnia 31 maja 1957 r. 2 Cr 190/57, powołanym w motywach postanowienia Sądu Wojewódzkiego o przedstawieniu zagadnienia prawnego. W szczególności roszczenia przeciwko uczniom szkoły przysposobienia zawodowego, oparte na niewypełnieniu obowiązków przyjętych przy wstąpieniu do szkoły, nie mają charakteru roszczeń o zwrot świadczeń, których podstawa prawna świadczenia odpadła wskutek tego, że zastrzeżonego celu świadczenia nie osiągnięto. Kwalifikacja tych roszczeń w oparciu o art. 129 k. z. sprawiałaby, że zobowiązanie ucznia należałoby ocenić w świetle przepisów o niesłusznym zbogaceniu (art. 133 k. z.). Ocena taka musiałaby zakładać z góry bezskuteczność całości lub znacznej części roszczeń, skoro chodzi o zwrot kosztów z tytułu świadczeń zużytych przez ucznia w szkole już przed powstaniem roszczeń drugiej strony, tj. przed porzuceniem nauki w szkole lub pracy w wyznaczonym zakładzie. Świadczenia te zużyte zostają w sposób, w którym trudno mówić o zbogaceniu w znaczeniu przyrostu wartości majątkowej.

Przy rozstrzyganiu drugiego pytania prawnego należy mieć również na uwadze, że strony związane są stosunkiem umownym. Z umowy zawartej między stronami powstał stosunek prawny, rodzący określone zobowiązanie stron już od chwili zawarcia umowy. W czasie trwania stosunku prawnego mogą powstawać dalsze prawa i obowiązki stron w miarę narastania dalszych zdarzeń i działań obu stron zgodnych z umową bądź z nią sprzecznych. Wydanie uczniowi a następnie absolwentowi szkoły określonych sort mundurowych było wykonaniem zobowiązania umownego podobnie jak świadczenia pobierane przez ucznia w postaci nauki. Pozwany Z. ze swej strony nie dopełnił zobowiązania przepracowania oznaczonego czasu w kopalni i nie zastosował się również do przewidzianego na ten przypadek obowiązku zwrotu kosztów szkolenia i należności za sorty mundurowe. O tym, że zobowiązanie i przepisy statutu dotyczą zwrotu kosztów (a nie zwrotu wyposażenia w naturze) była już wyżej mowa. Dodać trzeba, że stanowisko powyższe wynika i z treści pozwu, skoro powódka nie domaga się zwrotu sortów w naturze, lecz zapłaty odpowiedniego odszkodowania, nie twierdząc, że ma prawo wyboru świadczenia (wybór taki musiałby być wyraźnie zastrzeżony — art. 22—28 k.z. o zobowiązaniach przemiennych), ani nie udowadniając, że przedmioty wydane absolwentowi zostały utracone.

Roszczenia dotyczące wyposażenia absolwenta są również roszczeniem ze stosunku umownego, zakwalifikowanego jako stosunek pracy. Odmienne stanowisko musiałoby w sposób nieuzasadniony opierać się na twierdzeniu, że roszczenia powódki powstały poza umownym stosunkiem zobowiązaniowym.

Z powyższych względów należy stosować roczny termin prekluzyjny także do roszczeń wymienionych w drugim pytaniu Sądu Wojewódzkiego. Zaznaczyć tu trzeba, że prekluzję z art. 473 k.z. stosuje się również do roszczeń, które w rozumieniu art. 473 są roszczeniami ze stosunku pracy, chociażby ich uzasadnienie prawno-materialne leżało poza granicami uregulowanymi bezpośrednio przepisami prawa pracy. Tak się ma rzecz w szczególności przy ocenie roszczenia pracodawcy z tytułu nadpłaty wynagrodzenia za pracę. Roszczenie to ulega prekluzji rocznej, chociaż podstawa materialno-prawna tego roszczenia tkwi w przepisach o nienależnym świadczeniu.

W odpowiedzi na dalsze wątpliwości Sądu Wojewódzkiego wynikające z motywów postanowienia uzasadniającego pytanie prawne, należy dodać, że rozróżnienie dalszych ewen-

tualnych roszczeń przeciwko uczniowi czy absolwentowi szkoły jest zagadnieniem faktycznym. Jeżeli szkoda nie wynika z niewypełnienia zobowiązania płynącego z umowy, to roszczenie nie jest roszczeniem ze stosunku umownego i nie ulega prekluzji. W szczególności nie ulegnie prekluzji rozszerzenie o zwrot sortów, które absolwent zabrał drugiemu mieszkańcowi internatu, z magazynu itp. Wyjaśnienia faktycznego w sprawie niniejszej wymagałaby również kwestia roszczeń, dotyczących pościeli i nakrycia stołowego. Jednakże w obecnym stadium sporu chodzi tylko o odpowiedzialność pozwanego G., który w każdym razie nie podpisał zobowiązania co do tych części zaopatrzenia. Wynika to z p. 3 zobowiązania i z powołanych tam §§ statutu, przytoczonych na odwrocie blankietu zobowiązania.

Przytoczone wywody, stanowiące odpowiedź na pytania prawne, wykazują równocześnie bezzasadność zarzutów rewizyjnych. W szczególności chybione są zarzuty powołujące się na odszkodowawczy charakter roszczeń, ponieważ roszczenia o wyrównanie szkody z tytułu niewykonania umowy są też roszczeniami odszkodowawczymi (p. np. art. 239 k.z.). Bezzasadne, bo sprzeczne z treścią akt sprawy a w szczególności z treścią zobowiązania oraz z przepisami statutu, są zarzuty o rzekomym użyczeniu wyposażenia pozwanemu Z.

W świetle przedstawionych rozważań należy uznać za trafne stanowisko Sądu Powiatowego i rewizję powódki oddalić (art. 383 k.p.c.).

(Orzeczenie SN z dnia 14 listopada 1958 r. 2 CR 1012/58, ogł. w OSP 12/59, str. 697—701).

NOTKA

W powołanym w uzasadnieniu niniejszego orzeczenia wyroku z dnia 31 maja 1957 r. 2 CR 190/57 (nie opublikowanym) Sąd Najwyższy zajmując się zagadnieniem, jaki charakter prawny ma roszczenie Skarbu Państwa czy przedsiębiorstwa państwowego o zwrot kosztów związanych ze szkoleniem, stwierdził co następuje:

Udzielenie przez Państwo świadczeń w celu stworzenia dla uczących się osób odpowiednich warunków materialnych nie stanowi wykonywania jakichkolwiek zobowiązań o charakterze cywilnoprawnym, o jakich mowa w art. 1 k. z. Nie ma tu „wierzyciela", który by mógł domagać się od Państwa takich świadczeń na podstawie art. 2 k.z. Z tego też względu nie do przyjęcia jest koncepcja, że Państwo z uczniami szkół przysposobienia przemysłowego zawiera umowy o charakterze mie-

szanym, zwłaszcza o charakterze umowy o naukę. Ani bowiem udzielenie przez Państwo pomocy materialnej w postaci przyjęcia ucznia do internatu szkolnego i zapewnienia mu niezbędnych środków (mieszkania, utrzymania, odzieży, pomocy lekarskiej), ani tym bardziej udostępnienie mu samej nauki czy szkolenia nie stanowi wykonania (rzekomo) zawartej z uczniem dwustronnej umowy.

Co się zaś tyczy znaczenia i skutków prawnych oświadczenia zainteresowanej osoby, że zobowiązuje się po ukończeniu szkolenia pracować we wskazanym zakładzie przemysłowym co najmniej przez dwa lata pod rygorem zwrotu kosztów świadczeń, jakie otrzymała w zakresie szkolenia — to według zapatrywania Sądu Najwyższego oświadczenie takie może mieć charakter tylko zobowiązania natury moralnej i w przedmiocie podjęcia pracy przeznaczonej dla absolwenta szkoły. W tym zakresie Sąd Najwyższy nie podziela poglądu wyrażonego w piśmiennictwie prawniczym (Maciej Święcicki: Stosunek pracy absolwentów w PRL, PiP 1955, nr 12), że z uczniami szkół przysposobienia przemysłowego zawiera się także umowę o przyszłą pracę lub że uczeń wstępujący do szkoły zobowiązuje się zawrzeć po ukończeniu nauki umowę o pracę ze wskazanym zakładem pracy przez szkołę, a sankcję niewykonania tego zobowiązania stanowi określona z góry kara umowna. Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego zobowiązanie wstępującego do szkoły kandydata nie ma także cech niezbędnych do uznania tego świadczenia za pactum de contrahendo, a nawet za jednostronną wiążącą deklarację w tym przedmiocie.

Oświadczenie takie, choć nie rodzi prawnie skutecznego zobowiązania do wykonywania pracy, nie jest jednak pozbawione innego znaczenia prawnego. Uznając za nie uzasadniony pogląd wyrażony w innych orzeczeniach, że roszczenie o zwrot kosztów związanych ze szkoleniem zarówno w wypadku, gdy powstaje ono jeszcze przed ukończeniem szkolenia, jak i wówczas, gdy powstaje ono już po zatrudnieniu absolwenta, ma uzasadnienie w przepisach art. 239 k.z. czy art. 250 i n. k.z., Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu stwierdził, że z chwilą, gdy wbrew swemu przyrzeczeniu absolwent szkoły przysposobienia zawodowego porzuca pracę we wskazanym mu zakładzie pracy przed upływem dwóch lat, staje się niewątpliwe, że nie osiągnięto celu, jakiemu służyło przyznanie absolwentowi przez Państwo specjalnych świadczeń materialnych. Zgodnie przeto z art. 129 k. z. można żądać zwrotu spełnionych świadczeń lub ich wartości (art. 123 k. z.). W myśl art. 131

pkt. 3 k. z. nie można byłoby jednak żądać zwrotu świadczenia, do którego Państwo nie byłoby zobowiązane w rozumieniu art. 1 i 2 k. z., gdyby nie zachodziła okoliczność wyjątkowa wskazana w tym przepisie. Okolicznością tą jest spełnienie świadczenia z zastrzeżeniem zwrotu. Fakt dokonania takiego zastrzeżenia jest właśnie udowodniony dokumentem zawierającym odpowiednie oświadczenie osoby, zamierzającej się kształcić w szkole przysposobienia zawodowego i w związku z tym pragnącej korzystać ze szczególnej pomocy materialnej Państwa. W braku więc odmiennych dyspozycji właściwych organów administracji państwowej absolwent szkoły przysposobienia zawodowego, który nie dotrzymał obietnicy wykonywania pracy przez określony czas, byłby zobowiązany do zwrotu całości kosztów świadczeń otrzymanych w okresie szkolenia. Taką odmienną dyspozycję zawiera uchwała nr 663 Prezydium Rządu z dnia 15 września 1951 r. w sprawie obowiązku pracy absolwentów szkół przysposobienia zawodowego (nie ogłoszona w Mon. Pol.), według której w razie niedopełnienia obowiązku przepracowania w ciągu dwóch lat 570 dni roboczych w wyznaczonym przez władze szkolne zakładzie pracy absolwent obowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez szkołę za czas pobytu w szkole w części odpowiadającej nie przepracowanemu okresowi.

K. P.

Rozdział 2.

Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. nr 8, poz. 36 z późn. zmianami)

48

Do art. 28 *)

Zmiana przez pracodawcę w drodze jednostronnej decyzji miejsca pracy stanowi zerwanie umowy o pracę bez winy pracownika, zwłaszcza w sytuacji, gdy szczególne przepisy (dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych Dz. U. poz. 36), § 12 w związku z § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie sposobu powoływania

*) Orzeczenie powyższe dotyczy również wykładni § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 kwietnia 1954 r. (Dz. U. nr 18, poz. 68)

i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami. (Dz. U. poz. 68) gwarantują pracownikowi nienaruszalność stosunku pracy.

Nieżądanie przez pracownika, którego stosunek pracy podlega ochronie z mocy szczególnych przepisów, przywrócenia do pracy uzasadnia przyznanie mu wynagrodzenia jedynie w rozmiarze określonym w art. 11 pkt. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. poz. 11).

Z uzasadnienia

Sąd Wojewódzki, rozpoznając wnioski i zarzuty rewizji oraz opierając się na art .380 k.p.c., zważył, co następuje:

Przede wszystkim należy stwierdzić, że sprawa została rozstrzygnięta przez Sąd Powiatowy z zupełnym pominięciem przepisów zapewniających ochronę stosunku pracy pracowników piastujących funkcje członków rady zakładowej i członków komisji rozjemczych.

Ograniczenie się Sądu Powiatowego jedynie do ogólnikowej, nie popartej żadnymi przepisami, motywacji prawnej, wyrażającej się w stwierdzeniu, że w wypadku reorganizacji przedsiębiorstwa pełnienie funkcji społecznych (członka rady zakładowej, członka komisji rozjemczej) nie uzasadnia korzystniejszego traktowania mandantów tych funkcji, czy też, że przeniesienie takiego pracownika do innej miejscowości nie może być uznane za niedopuszczalne, gdy w grę nie wchodzi szykanowanie pracownika — nie odpowiada obowiązującym przepisom prawa i nie może ich zastąpić.

W tym zakresie dla rozpoznania sprawy miarodajny był zwłaszcza przepis art. 28 dekretu z dnia 6 lutego 1945 roku o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. poz. 36). Według tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady zakładowej może nastąpić jedynie z ważnych przyczyn lub z winy pracownika i to za zgodą zarządu okręgowego związku zawodowego. Nie może więc nastąpić rozwiązanie umowy w takim wypadku także z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W świetle tego przepisu, gdyby Sąd miał podstawę do ustalenia, że powód był członkiem rady zakładowej (ustalenie tego faktu w sprawie nie jest dostatecznie kategoryczne), to wypowiedzenie umowy o pracę — nawet z ofertą zatrudnienia

po okresie wypowiedzenia na nowych warunkach wynagrodzenia — byłoby niedopuszczalne. Taką samą ochronę nienaruszalności stosunku pracy, jego istotnych wiążących strony warunków umowy (wysokości wynagrodzenia) zapewnia członkom stałym komisji terenowych § 12 w związku z § 24 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami (Dz. U. nr 18, poz. 68). Na to, że te przepisy mogły w sprawie niniejszej mieć pozytywne zastosowanie mogą wskazywać wymagające oczywiście oceny dowody zawarte w pismach znajdujących się w aktach sprawy, a mianowicie dowody na k. 9, 12, 42, 43, 60, 62, 69, 95.

W świetle tych przepisów — przy odpowiednich ustaleniach — powodowi przysługiwałoby roszczenie o różnicę wysokości wynagrodzenia po okresie wypowiedzenia. W tym zakresie nie byłoby jednak wystarczające zawarte w uzasadnieniu przypuszczenie Sądu, że ewentualna różnica jest jedynie wynikiem zmienności wysokości premii.

Co się tyczy faktów z następnego okresu, tj. jednostronnej zmiany miejsca pracy powoda i związanego z nim roszczenia, należało mieć także na względzie konsekwencje wynikające z poprzednio już przytoczonych przepisów, dotyczących członków rady zakładowej i komisji rozjemczych, przy uzasadnionym przepisami prawa pracy założeniu, że miejsce pracy jest istotnym elementem stosunku pracy. Jego więc zmiana w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy stanowi w zasadzie zerwanie umowy bez winy pracownika, zwłaszcza w sytuacji, gdy szczególne cytowane już przepisy gwarantują pracownikowi absolutną w zasadzie nienaruszalność jego stosunku pracy. W wypadku więc gdy pracownik powołuje się na zagwarantowane mu przez przepisy prawa uprawnienia, dając temu odpowiedni wyraz swoim zachowaniem, nie można przyjmować, że ze swej winy narusza umowę o pracę, zrywa ją. W takiej sytuacji nieprawidłowość postępowania leży po stronie pracodawcy, tak że pracodawca z tego faktu nie może odnieść żadnej korzyści (nemo audiatur turpitudinem, suam allegens), a musi ponosić wszystkie konsekwencje wynikające z rozwiązania umowy bez uzasadnionej prawem przyczyny (art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy — Dz. U. nr 2, poz. 11).

Poza wspomnianymi już przepisami prawa wyrazem tej szczególnej ochrony stosunku pracy członków komisji rozjemczych i członków rad zakładowych jest art. 10 ust. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy przewidujący, że takiemu pracownikowi należy się wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy.

(Orzeczenie Sądu Wojewódzkiego dla m. st. Warszawy z dnia 15 kwietnia 1959 r. III CR 506/59, ogł. w OSP 11/59, str. 636).

SKOROWIDZ

Dział I

1) Dekret z dnia 24. II. 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz.U. nr 10, poz. 35).

art.	poz.
1	1, 2, 3, 5, 6
1 wyjaśnienie CRZZ	4
10	7
12	8

2) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24. IV. 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz.U. nr 18, poz. 68)

§	poz.
13 ust. 1 pkt 2 i ust. 2	9
31	10
46	11

Dział II

1) Kodeks zobowiązań

art.	poz.
441	12
441	13
498	14

2) Rozporządzenie z dnia 18. V. 1927 r. o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (Dz. U. nr 46, poz. 409)

art.	poz.
1	15

3) Rozporządzenie z dnia 16. III. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323 z późn. zmianami).

art.	poz.
24	16
25 ust. 1	17
25	18

4) Pismo okólne nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (M.P. A-44, poz. 634)

	19

5) Dekret z dnia 18. I. 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) i przepisy ogólne prawa cywilnego

art.	poz.
2	20
2 ust. 1 pkt 2	21
3 ust. 1 pkt 1	22
6	23
7	20
7 ust. 1 (opinia prawna CRZZ)	24
7 ust. 4 (wyjaśnienie CRZZ)	25
8 ust. 2 (opinia prawna CRZZ)	24

9 26
10 27
12 28
14 27
17 29
57 p. o. p. c. 30

Dział III

Spółdzielczy stosunek pracy

1) . . . . . 31, 32 i 33
2 Ustawa z dnia 29. X. 1920 r. o spółdzielniach (Dz. U. z 1950 r. nr 25, poz. 232 i nr 49, poz. 452)

art. poz.

26 ust. 2 34
26 ust. 2 35
45 36
52 ust. 3 35

Dział IV

1) Uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 16. IV. 1956 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników (M. P. nr 32 poz. 404)

§ poz.

2 . . . . . 37 i 38
3 . . . . . 37 i 38
5 . . . . . 37 i 38

Uchwała Prezydium CRZZ . 39
2) Ustawa z dnia 16. V. 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 z późn. zmianami)

art. poz.

2 40
. 41

Dział V

Przepisy o wynagrodzeniu za pracę i innych należnościach pracowniczych

poz.

. 42
. 43
. 44
. 45
. 46

Dział VI

1) Uchwała nr 448 Prezydium Rządu z dn. 23. VI. 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (M. P. nr A-59, poz 776). Statut szkoły przysposobienia zawodowego

§ poz.

26 statutu 47
2) Dekret z dnia 6. II. 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (D.z U. nr 8, poz. 36 z późn. zmianami)
art. poz.
28 48

Druk. MSW – 275-60

23985 KPiP
1123985