

7
ZRZESZENIE PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

CO

ŁAWNIK SĄDU PRACY

WIEDZIEĆ POWINIEN?

WARSZAWA

1 9 3 6

NAKŁADEM ZRZESZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17 m. 9

397 KPiP



1100397

397/45

ZRZESZENIE PRZYJACIOŁ SĄDÓW PRACY

CO
ŁAWNIK SĄDU PRACY
WIEDZIEĆ POWINIEN?

LEO HOCHBERG
ADWOKAT

JÓZEF JULIUSZ TARNOPOLSKI
RADCA PRAWNY
WARSZ. RADY ZW. ZAW.



WARSZAWA

1 9 3 6

NAKŁADEM ZRZESZENIA PRZYJACIOŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17 m. 9. TELEFON 255-56



Odbito w drukarni
Spółki Nakładowo-
Wydawniczej
„Robotnik”
Warszawa,
Warecka 7

PRZEDMOWA

Przy wymiarze sprawiedliwości w dziedzinie zagadnień pracy powołani zostali do kompletu orzekającego, obok sędziego zawodowego, przedstawiciele pracodawców i pracowników w charakterze ławników Sądu Pracy.

Jednym z motywów tego posunięcia była chęć nadania wymiarowi sprawiedliwości w tego rodzaju zagadnieniach społecznego charakteru, jak również możliwości wszechstronnego naświetlenia spraw na tle sporów o pracę.

Wymiar bowiem sprawiedliwości w zagadnieniach pracy jest wysoce skomplikowany i wymaga specjalnie czujnego i wnikliwego podejścia i znajomości nie tylko całego społecznego ustawodawstwa polskiego, lecz także specjalnych warunków pracy w poszczególnych gałęziach i ośrodkach pracy, oraz stosunków gospodarczych i społecznych w szczególności uwzględnieniu spraw robotniczych.

W orzecznictwie sądów pracy na ziemiach polskich uczestniczy obecnie około 700 ławników w sądach okręgowych i w sądach pracy około 1500 ławników, oraz podwójna ilość zastępców, ogółem do 7000 ławników ze strony pracowników i pracodawców.

Mając za zadanie wymiar sprawiedliwości, ławnicy, rekrutujący się zarówno z szeregów pracowniczych, jak i pracodawców, muszą niewątpliwie dużo osobistej pracy i wysiłku poświęcić dla opanowania olbrzymiego zakresu wiadomości, oraz wyrobienia w sobie wysoce obiektywnego sądu o rozpatrywanych sprawach. Biorąc pod uwagę trudne warunki zdobywania odpowiedniego materiału przez poszczególne jednostki, staje się niezbędne wejście do tej pracy czynnika społecznego, który w zbiorowym twórczym wysiłku będzie udoskonalał i podnosił pracę ławników na terenie Sądów Pracy.

W akcji przygotowywania ławników do powierzonych im zadań musi wziąć udział czynnik społeczny.

Z tych względów wysiłek podjęty przez „Zrzeszenie Przyjaciół Sądów Pracy“ jest szczególnie cenny i celowy jako pierwsza praca podjęta przez Zrzeszenie, zmierzająca do ułatwienia ławnikom sądów pracy wykonywania ich szczytnych obowiązków.

W. PRENIER,

*Naczelnik Wydziału Rozjemstwa i Polityki Pracy
w Ministerstwie Opieki Społecznej.*

OD ZRZESZENIA

Sprawne funkcjonowanie każdej instytucji publicznej z udziałem większego zespołu osób, oprócz zorganizowania techniki wspólnej działalności — co zapewniają odnośne przepisy i regulaminy — wymaga ponadto wytworzenia pewnej myśli zbiorowej, wzajemnej wymiany doświadczeń, stworzenia terenu wymiany poglądów — krótko mówiąc — tego, co określamy jako t. zw. koordynację wysiłków, będącą podstawowym warunkiem wzajemnego doskonalenia się i wzmoczenia sprawności działania.

Jest dziś już poza dyskusją, że instytucja sądów pracy wrosła w ustrój polskich stosunków pracowniczych. W ramach tych sądów mamy do czynienia z licznymi zespołami ławników, którzy stanowią, jak dotychczas, element bardzo różnorodny, a dla celów pożytecznego ich udziału w orzecznictwie sądów pracy — wymagający odpowiedniego przygotowania i poinstruowania.

Zrzeszenie Przyjaciół Sądów Pracy podjęło inicjatywę zorganizowania ławników i przyjaciół Sądów Pracy w ramach wspólnej organizacji i pokierowania należytem przygotowaniem ławników do spełniania powierzonych im zadań. Działalność zrzeszenia ujawnia się na różnych odcinkach. Niezależnie od akcji zebraniowo-odczytowej oraz podjętych starań o uruchomienie poradni dla procesujących się w sądach pracy, Zrzeszenie uznało za konieczne opracowanie zbiorowymi siłami załączonych wskazówek i zaleceń, które mogą okazać się dla ławników sądów pracy użyteczne.

Zrzeszenie jest świadome, że czyniąc zadość najbardziej palącej potrzebie w tej dziedzinie, daje opracowanie, które nie stoi jeszcze na

tym poziomie, jakiby sobie w przyszłości tego życzyć należało. Potrzebne jest bowiem danie ławnikom sądów pracy pełnego przewodnika oraz zbioru praw z komentarzami. Skoro jednak obecnie dochodzi do skutku nominacja nowej kadencji ławników, których przygotować należy do powierzonych im zadań — Zrzeszenie uznało za konieczne wypuszczenie niniejszego opracowania, w tem przekonaniu, iż w przyszłości dalsze nakłady załączonych wskazówek rozrosną się stopniowo w dzieło bardziej doskonałe.

Rozsyłając załączone wskazania do rąk ławników sądów pracy, Zrzeszenie pragnęłoby, aby opracowanie to zapoczątkowało powstawanie przy poszczególnych ośrodkach sądów pracy oddziałów Zrzeszenia z udziałem najbardziej aktywnych ławników, którzyby kontynuowali na prowincji rozpoczętą robotę, podjętą przez Zrzeszenie na terenie stolicy.

W związku z tem Zrzeszenie apeluje do wszystkich ławników sądów pracy i sądów okręgowych, oraz przyjaciół tej instytucji w ośrodkach prowincjonalnych, o zapisywanie się na członków Zrzeszenia, przyrzekając, iż wrazie zapisania w poszczególnym ośrodku dostatecznej liczby członków Zrzeszenia, uruchomiony zostanie na danym terenie oddział Zrzeszenia.

Zrzeszenie nadmienia, iż dzięki uprzejmości Związku Bankowców poszczególne oddziały tego Związku zostały upoważnione przez władze naczelne Związku do udzielania na poszczególnych terenach niezbędnej pomocy technicznej Oddziałom Zrzeszenia.

Zrzeszenie wyraża nadzieję, że zapoczątkowana w ten sposób akcja da na przestrzeni pewnego okresu czasu dodatnie wyniki, przyczyniając się istotnie do podniesienia poziomu funkcjonowania sądów pracy.

ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNICZYCH PRZY WYZNACZANIU KANDYDATÓW NA ŁAWNIKÓW

Organizacje zawodowe jak robotnicze, tak i pracownicze, od wielu lat walczyły na łamach swojej prasy zawodowej i politycznej, na zebraniach, wiecach, w trakcie akcji wyborczych i w sejmach — o rozbudowę ochronnego ustawodawstwa pracy na różnych od-cinkach.

Państwo Polskie wywalczone drogą bohaterskich zmaganiań w chaosie powojennym i wyprowadzone na drogę niepodległości, stworzyło bogate i różnorodne ustawodawstwo pracy, uwzględniające najbardziej postępowe dążenia społeczne w tej dziedzinie, że chociażby pobieżnie wymienimy unormowanie problemów umowy o pracę, ubezpieczeń wypadkowych, chorobowych, starczych, od bezrobocia i t. p., spraw czasu pracy, urlopów, inspekcji pracy, przymusowego rozjemstwa rolnego, dla dozorców, w przemyśle budowlanym, — i szereg innych mniejszych lub większych ustaw i rozporządzeń, mających na celu ograniczenie możliwości wyzyskiwania słabszych ekonomicznie warstw społecznych, a w szczególności warstwy pracowniczej.

To bogate i nowoczesne ustawodawstwo wymagało powołania specjalnych instytucji sądowych, któreby przede wszystkim mogły, przez daleko idącą specjalizację, sprawnie stosować przepisy w tej dziedzinie prawa.

Tak zrodziła się w Polsce — analogicznie jak i w innych krajach — myśl powołania odrębnych sądów pracy, które mają za zadanie, drogą szybkiego i dostępnego dla poziomu samych stron postępowania, rozstrzygnięcie sporów, wynikłych ze stosunku pracy.

Ale ustawodawca polski poszedł w tym wypadku jeszcze dalej: postanowił wezwać organizacje zawodowe, aby wzięły udział w osobach delegowanych ławników w wymierzaniu sprawiedliwości, a tem samem poniekąd realizować i stać na straży stosowania tych norm ustawodawstwa pracy, o powstanie których tak wiele związki walczyły, będące ich zdobyczą społeczną i ich dorobkiem społecznym.

Organizacje zawodowe przez delegowanie do sądów pracy swych ławników miały wnieść fachową znajomość dziedzin bytu, z natury rzeczy mniej dostępną sądom koronnym, powagę reprezentowanych przez siebie grup społecznych oraz oczywiście znajomość prawa specjalnego, jakim jest prawo pracy.

Niestety, jak dotąd, znaczna liczba organizacji zawodowych jak w pierwszej, tak i w drugiej kadencji ławników, nie doceniła w należytej mierze tej roli, jaką ustawodawca organizacjom nakreślił.

W praktyce wygląda to w ten sposób, jakby zdobywszy mocne zasady prawa pracowniczego — organizacje zawodowe uznały, iż rola ich na tem się skończyła i że niewątpliwie conajmniej równie ważna kwestja praktycznego wykonania tych ustaw, wprowadzenia ich w życie nie przedstawia dla tych organizacji zawodowych takiego znaczenia.

Gdyby tak było, byłby to błąd zasadniczy: niedocenianie swej roli na tym odcinku przez organizacje zawodowe pomniejsza znaczenie samego ustawodawstwa pracy, może oddziaływać na jego zniekształcanie, wielokrotnie powodować zaniechanie stosowania przez sądy wielu najistotniejszych zasad ustawodawstwa ochronnego pracowników, a nadto obniżyć wartość moralną i rzeczową reprezentacji zawodowej.

Jak wielkie znaczenie dla sprawy wymiaru sprawiedliwości ma należyty dobór materiału ludzkiego i fachowe przygotowanie tego materiału, — świadczy delegowanie przez grupy pracodawców na ławników najlepszych, najbardziej przygotowanych fachowo przedstawicieli, odgrywających wielką rolę w życiu gospodarczem i społecznem, doskonale obznajmionych z zasadami prawa i stosunkami zawodowemi.

Różnica poziomu tych dwóch grup społecznych, reprezentowanych w sądach pracy, t. j. ławników pracowników i ławników pra-

codawców — była dotychczas niewspółmierna: o ile pierwsi byli przeważnie pozbawieni znajomości zarówno zasad prawa pracy, jak i zakresu swoich procesowych uprawnień i możliwości, o tyle drudzy byli znakomicie przygotowani do roli ławników, zaś dzięki znajomości prawa, powadze osobistej i wymowie, wpływali w znacznym stopniu na treść wyroków.

Należy wyciągnąć z dotychczasowych doświadczeń należyte wnioski:

1. Organizacje zawodowe pracownicze, a szczególnie robotnicze, winny zawczasu przystąpić do sporządzania listy swych kandydatów, przyczem na czoło muszą być wysunięte jednostki o znacznej bystrości umysłu, silnym i stanowczym charakterze, możliwie doświadczone w życiu społecznym i gospodarczym, reprezentujące pewien osobisty dorobek myśli i kultury, mogące powagą i autorytetem skutecznie przeciwstawić się na posiedzeniu i w sali narad zdaniu przedstawiciela pracodawców.

Bystrość umysłu i ogólna inteligencja są konieczne przedewszystkiem dla uważnego śledzenia toczącego się procesu. Dotychczas zbyt często można było zauważyć, że siedzący na posiedzeniu sądownym ławnik - pracownik nie obserwuje nawet dostatecznie uważnie toku sprawy, lub też słuchając jej — nie zdaje sobie należyte sprawy z tego, co się przed nim dzieje.

Nie mniej ważną cechą ławnika jest siła i stanowczość charakteru. Mało jest posiadać odrębne przekonanie co do treści wyroku w sprawie — należy posiadać jeszcze pewną odwagę cywilną, aby to przekonanie przeciwstawić stanowisku sędziego — przewodniczącego lub ławnika - pracodawcy, a nawet uwidocznic to przekonanie następnie w ewentualnem „*voitum separatum*“.

Jeżeli te momenty zostaną należyte uwzględnione przed powołaniem trzeciej kadencji ławników, wówczas jest nadzieja, iż niepożądany stan obecny niewątpliwie ulegnie poprawie.

2. Ale sprawa doboru składu osobowego ławników - pracowników stanowi tylko połowę rozwiązania zagadnienia. Nie mniej ważną jest kwestja fachowego przygotowania delegowanych kandydatów.

Prawo, nader liberalne pod tym względem, wymaga od kandydata na ławnika zaledwie umiejętności czytania i pisanja: niektóre organizacje zawodowe pojęły ten przepis dosłownie i przedstawiły kandydatów, których cała wiedza sprowadza się do umiejętności podpisania z trudem zresztą swego nazwiska.

Najlepsza dobra wola takiego ławnika nie poratuje go od faktycznej bezczynności w przeciągu całej kadencji.

Rzecz oczywista, że ławnik nie koniecznie winien być prawnikiem, — ale w zakresie prawa pracy i kilku podstawowych przepisów Kodeksu Zobowiązań i Kodeksu Postępowania Cywilnego, — organizacja zawodowa, która go do ławnikowania przedstawia, **obowiązana** jest — zarówno z uwagi na godność własną, jak przede wszystkim dla dobra tysięcy spraw, w sądzeniu których będzie uczestniczył — swego ławnika wyszkolić.

Jeżeli ławnik ma uczestniczyć w orzekaniu o sprawach urlopów, godzin nadliczbowych, o odszkodowaniu za zwolnienie, eksmisji z lokalu służbowego, o przedawnieniu pretensyj i t. p. — musi oczywiście w tych ustawach chociażby pobieżnie się orjentować.

Organizacja zawodowa, która przedstawiając swego przedstawiciela do ławnikowania, zaniedbuje należytego wyszkolenia go na kursach przygotowawczych, uruchamianych przez centrale zawodowe lub instytucje społeczne, — wyrządza szkodę nie tylko sobie i swej powadze, ale i całemu społeczeństwu, a przede wszystkim warstwie pracowniczej.

Uwzględnienie nakreślonych powyżej podstawowych zasad przy wyznaczaniu kandydatów na ławników winno stać się myślą przewodnią wszystkich organizacji zawodowych w Polsce.

USTRÓJ SĄDOWNICTWA PRACY

(Rozporządzenie Prezydenta R. P. z 24/X 1934 r. Dz. U. Nr. 95 poz. 854).

Sąd Pracy składa się z przewodniczącego i ławników. Przewodniczącego i jego zastępców powołuje z pośród sędziów Minister Sprawiedliwości. Ławników powołuje na okres trzyletni Minister Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministra Opieki Społecznej oraz jednego z następujących Ministrów: Przemysłu i Handlu, Rolnictwa i Reform Rolnych lub Spraw Wewnętrznych, z dwóch grup — grupy pracowników i grupy pracodawców.

POWOŁYWANIE ŁAWNIKÓW.

Powoływanie ławników na nową trzyletnią kadencję do Sądów Pracy i Sądów Okręgowych odbywa się w roku 1936:

w okręgu Sądu Apelacyjnego	w Wilnie	— z dniem 1 kwietnia,
” ” ” ”	w Krakowie i we Lwowie	— z dniem 1 czerwca,
” ” ” ”	w Katowicach i Lublinie	— z dniem 1 października,
” ” ” ”	w Warszawie	— z dniem 1 stycznia 1937 r.

(Rozp. Ministrów Spraw. i Opieki Społ. z 30/XI 1935 r. Dz. U. Nr. 89 poz. 564).

Ławników powołuje Minister Sprawiedliwości na wniosek wymienionych w poprzednim ustępie Ministrów na podstawie list kandydatów, przedłożonych Ministrowi Opieki Społecznej przez stowarzyszenia zawodowe (w równej liczbie z każdej grupy):

1) z grupy pracowników — przez pracownicze stowarzyszenia zawodowe, czynne w okręgu danego Sądu (Pracy lub Okręgowego) związki zawodowe lub stowarzyszenia, istniejące na podstawie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dekret Naczelnika Państwa z 8/II 1919 r. Dz. U. Nr. 15, poz. 209) lub na podstawie prawa o stowarzyszeniach (Rozporządzenie Prezydenta R.P. z d. 27/X. 1932, Dz. U. Nr. 94, poz. 807), nawet gdyby nie posiadały osobowości prawnej;

2) z grupy pracodawców — przez Izby Przemysłowo-Handlowe, Izby Rzemieśnicze, inne stowarzyszenia pracodawców, niereprezentowane w wymienionych Izbach, przez zarządy instytucyj, przedsiębiorstw, wytwórni i banków państwowych lub samorządowych, czynnych w okręgu danego Sądu (Pracy lub Okręgowego).

W miarę możliwości ilość powoływanych ławników zarówno w grupie pracowniczej jak i w grupie pracodawców odpowiadać będzie proporcjonalnej liczbie zrzeszonych w stowarzyszeniach zawodowych lub zatrudnionych przez grupy pracodawców albo większe instytucje pracowników.

W razie nieistnienia odpowiednich organizacyj w danym okręgu lub też w razie nieprzedstawienia przez stowarzyszenia odpowiedniej ilości kandydatów w wyznaczonym terminie, ławników mianuje Minister Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministra Opieki Społecznej oraz Ministra Przemysłu i Handlu lub Ministra Rolnictwa i Reform Rolnych.

Minister Sprawiedliwości obwieszczeniem, wydrukowanem w „Monitorze Polskim“, wzywa conajmniej na dwa miesiące przed

upływem kadencji ławników stowarzyszenia pracodawców i pracowników, by w terminie conajmniej 14-dniowym przedstawiły swych kandydatów na ławników (Rozporządzenie Ministrów Sprawiedliwości, Opieki Społecznej, Przemysłu i Handlu oraz Spraw Wewnętrznych z dnia 19 stycznia 1935 r. (Dz. U. Nr. 7 poz. 36). W wezwaniu o przedstawienie list kandydatów wymieniona zostaje: liczba ławników i ich zastępców w danym Sądzie Pracy i Sądzie Okręgowym, termin na złożenie listy kandydatów, wymogi, jakim kandydaci winni odpowiadać.

Ławnikiem lub jego zastępcą może być tylko: władający językiem polskim w słowie i piśmie obywatel polski, który ukończył lat 30, korzysta w pełni z praw cywilnych i obywatelskich, jest nieskazitelnego charakteru i posiada znajomość zawodu, który reprezentuje. Nie mogą być ławnikami duchowni i zakonnicy, członkowie Sejmu i Senatu, funkcjonariusze państwowi oraz wojskowi w służbie czynnej (art. 8 Prawa o Sądach Pracy).

Listy kandydatów należy sporządzać oddzielnie na ławników i ich zastępców — do Sądu Pracy, oddzielnie do Sądu Okręgowego. Do list kandydatów dołączone być winno oświadczenie stowarzyszenia, że kandydaci odpowiadają wyłuszczonej wyżej wymogom art. 8 Prawa o Sądach Pracy; jeśli kandydat na ławnika jest pracownikiem państwowej lub samorządowej instytucji komunikacyjnej, należy do listy kandydatów dołączyć również pisemną zgodę odpowiedniej instytucji komunikacyjnej na objęcie przez kandydata stanowiska ławnika lub zastępcy.

Listy kandydatów składać należy w podwójnej ilości egzemplarzy. Do list dołączyć należy oświadczenie stowarzyszenia, że czynne jest w okręgu danego Sądu Pracy i że posiada charakter stowarzyszenia zawodowego, jakoteż podać należy liczbę pracowników, zrzeszonych w stowarzyszeniu zawodowym pracowniczem i zatrudnionych w okręgu danego Sądu Pracy (dla grupy pracowniczey), lub przybliżoną liczbę pracowników, zatrudnionych w okręgu danego Sądu Pracy przez ogół członków stowarzyszenia zawodowego pracodawców (dla grupy pracodawców). Minister Opieki Społecznej władny jest zażądać uzupełnienia powyższych danych pod rygorem odrzucenia listy kandydatów danego stowarzyszenia.

Na podstawie zgłoszonych list Minister Sprawiedliwości powołuje ławników i ich zastępców do Sądu Pracy i do Sądu Okręgowego na okres trzyletni. Lista powołanych ławników i ich zastępców ogłoszona zostaje w „Monitorze Polskim“, ponadto ławnicy i ich zastępcy zawiadomieni zostają o powołaniu na nową kanden-

cję przez Prezesa Sądu Okręgowego lub przez Przewodniczącego Sądu Pracy.

Na obszarach okręgów Sądów Apelacyjnych w Katowicach i Poznaniu ławnicy powołani będą przez Prezesów Sądów Apelacyjnych na podstawie wspólnych wniosków okręgowych Inspektorów Pracy i Władz Wojewódzkich (Rozp. Rady Ministrów z 2/VII. 1936 r. Dz. U. Nr. 54 poz. 391).

Odmówić przyjęcia stanowiska ławnika lub złożyć objęty już urząd ławnika mogą tylko osoby, które: 1) przekroczyły 60 rok życia, 2) dotknięte są ułomnością, utrudniającą sprawowanie urzędu, lub upadkiem sił fizycznych lub umysłowych, 3) nie mieszkają lub przestają mieszkać w okręgu danego Sądu, 4) pełniły już w poprzedniej kadencji obowiązki ławnika lub zastępcy, 5) przestały reprezentować grupę, z której były przedstawione na ławnika, 6) wykonywają osobiście przemysł bez udziału pracowników.

Przed rozpoczęciem pierwszego posiedzenia sądowego, w którym mają wziąć udział ławnicy nowej kadencji, składają ławnicy i ich zastępcy przed Prezesem właściwego Sądu Okręgowego lub przed Przewodniczącym Sądu Pracy przyrzeczenie treści następującej:

„Przyrzekam, że na powierzonym mi urzędzie ławnika (zastępcy ławnika) Sądu Pracy (Sądu Okręgowego) będę sumiennie i gorliwie spełniał powierzone mi obowiązki, poświęcając im całą swą wiedzę i doświadczenie, a sprawiedliwość bezstronnie i zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami słuszności wymierzać.“

PRAWA I OBOWIĄZKI ŁAWNIKA.

Ławnicy i ich zastępcy są w sprawowaniu swych urzędów niezawisli i podlegają tylko ustawom (art. 9 § 1 Prawa o Sądach Pracy), nie mogą doznawać utrudnień ze strony pracodawców przy pełnieniu swych obowiązków. Wypowiedzenie pracownikowi umysłowemu umowy o pracę nie może nastąpić podczas pełnienia przez pracownika obowiązków ławnika Sądu Pracy pod warunkiem, że pracownik, powołany do pełnienia obowiązków ławnika Sądu Pracy, zawiadomi o tem niezwłocznie pracodawcę (art. 29 Rozporz. Prezydenta R. P. z 16 marca 1928 r. Dz. U. Nr. 35 poz. 323). Osoby, używające przemocy lub groźby bezprawnej w celu wywarcia wpływu na czynności ławnika, albo dopuszczające się w związku

z temi czynnościami na ławnika napaści, podlegają karze więzienia do lat trzech (art. 149 Kodeksu Karnego).

Ławnik obowiązany jest zachować w tajemnicy okoliczności sprawy, o których dowiedział się ze względu na swe stanowisko ławnika, poza jawną rozprawą sądową; obowiązek zachowania tajemnicy trwa także i po opuszczeniu stanowiska ławnika. Obowiązek ten ustaje, gdy ławnik składa zeznanie przed Sądem jako świadek, chyba że ujawnienie tajemnicy zagraża dobru Państwa albo takiemu ważnemu interesowi prywatnemu, który nie jest sprzeczny z celami wymiaru sprawiedliwości. Od obowiązku zachowania tajemnicy może zwolnić ławnika tylko Minister Sprawiedliwości (art. 9 § 3 Prawa o Sądach Pracy i art. 120 Prawa o ustroju Sądów powszechnych) Rozporz. Prezydenta R. P. z dnia 6 lutego 1928 roku (Dz. U. Nr. 102 z r. 1932, poz. 863). Ławnik, który nie dochowa tajemnicy, może być usunięty ze stanowiska ławnika lub zastępcy, a ponadto podlega na wniosek pokrzywdzonego karze więzienia lub aresztu do lat 2 (art. 254 Kodeksu Karnego).

Kolejność udziału ławników w posiedzeniach sądowych ustala Przewodniczący Sądu Pracy lub Prezes Sądu Okręgowego, przy czym listy kompletów posiedzeń sądowych powinny uwzględniać we właściwej kolejności wszystkich ławników i zastępców, mianowanych dla danego Sądu (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości i Ministra Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1935 r. Dz. U. Nr. 7, poz. 37). Przy ustanowieniu kolejności następstwa brane są pod uwagę zarówno rodzaj spraw spornych, konieczność terminowego rozpoznania spraw, jakoteż słuszne życzenia ławników, którzy mogą wskazać te dnie tygodnia lub miesiąca, w których udział w posiedzeniach Sądu byłby dla nich niemożliwy lub połączony z trudnościami. Kolejność udziału w posiedzeniach sądowych ławników, zamieszkałych poza siedzibą Sądu, wyznaczana być winna w taki sposób, aby nie byli oni zmuszeni zbyt często w jednym miesiącu udawać się do siedziby Sądu.

Listy kompletów posiedzeń doręczane być winny zainteresowanemu ławnikom conajmniej na 10 dni przed terminem pierwszego posiedzenia, listą objętego. Doręczenie listy stanowi już wezwanie ławnika na wymienione w liście posiedzenie. Oddzielnych wezwań do ławników i ich zastępców Sąd nie wysyła, chyba że w przypadkach nieprzewidzianych normalną listą kompletów; wówczas wezwanie nastąpić może osobnem pismem Przewodniczącego Sądu Pracy lub Prezesa Sądu Okręgowego, a nawet telegraficznie lub telefonicznie.

Ławnik, który nie może przybyć do Sądu lub wziąć udziału w danej sprawie, winien zawiadomić o tem niezwłocznie Przewodniczącego Sądu Pracy lub Prezesa Sądu Okręgowego. W takim przypadku bierze udział w posiedzeniu zastępca ławnika stosownie do ustaleń, zawartych w liście kompletów. Za nieusprawiedliwione niestawiennictwo ławnika lub zastępcy Przewodniczący Sądu Pracy lub Prezes Sądu Okręgowego może ukarać ławnika lub zastępcę karą porządkową w wysokości do zł. 500, oraz obciążyć winnego na rzecz Skarbu Państwa kosztami, wywołanemi odroczeniem rozprawy lub innych czynności sądowych z powodu niestawiennictwa ławnika (art. 12 Prawa o Sądach Pracy). Od orzeczenia, wymierzającego karę porządkową, przysługuje ławnikowi lub zastępcy prawo wniesienia sprzeciwu, w ciągu dni czternastu od doręczenia mu orzeczenia, do właściwego Sądu, który orzeka ostatecznie w składzie, złożonym z Przewodniczącego Sądu Pracy (lub Prezesa Sądu Okręgowego) oraz 4 ławników (po dwóch z każdej grupy: pracowników i pracodawców) na posiedzeniu niejawnem. Na żądanie ukaranego winien on być dopuszczony do złożenia ustnych wyjaśnień. Kara pieniężna, w razie niemożności jej ściągnięcia, zamiast być może według uznania Sądu, który ją wymierzył, na areszt do dwóch tygodni.

Ławnicy i ich zastępcy pełnią swe obowiązki bezpłatnie; utrzymującym się z **dziennego** zarobku przysługuje jednak prawo żądania zwrotu straconego wskutek udziału w posiedzeniu sądowem zarobku, ponadto zamieszkali poza siedzibą Sądu uprawnieni są do otrzymania djet i zwrotu kosztów przejazdu (art. 11 Prawa o Sądach Pracy). Tytułem zwrotu utraconego zarobku otrzymać może ławnik, pobierający wynagrodzenie na dniówkę lub na akord, djety w wysokości, nie przekraczającej 8 złotych dziennie (Rozporządzenie Ministrów Sprawiedliwości i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Skarbu z dn. 19 stycznia 1935 r. (Dz. U. Nr. 7, poz. 38). Djety zamiejscowych ławników i zastępców wynoszą zł. 6 za każde posiedzenie. Zwrot kosztów przejazdu do Sądu i z powrotem nie może przekraczać kosztu przejazdu kolejowego drugą klasą. O wypłacie powyższych należności rozstrzyga Przewodniczący (Prezes) tego Sądu, przy którym ławnik lub zastępca są ustanowieni.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU PRACY.

Sądy Pracy rozstrzygają wszystkie sporne sprawy cywilne, w których wartość sporu nie przewyższa sumy 10.000 złotych, a które wynikają: 1) ze stosunku pracy, 2) ze stosunku chałupniczego, 3) z umowy o naukę zawodową, 4) ze wspólnej pracy w tym samym zakładzie, 5) z należenia do instytucji ubezpieczeń społecznych, ich instytucji zastępczych lub kas zapomogowych, jeżeli ustawa lub specjalne przepisy (statuty, regulaminy) tych instytucji nie przekazują rozstrzygania odpowiednich spraw sądom szczególnym, władzom administracyjnym lub komisjom rozjemczym. Do zakresu właściwości Sądu Pracy należą również sprawy z umowy o udzielanie nauki przez nauczycieli poza zakładami naukowymi oraz spory, dotyczące mieszkań, stanowiących uposażenia służbowe. Nawet na zgodny wniosek stron spór, podlegający właściwości Sądu Pracy nie może być poddany pod rozstrzygnięcie innego Sądu, władzy lub komisji i odwrotnie. Wyjątek stanowią: spór już istniejący, który strony zgodnie mogą poddać pod rozpoznanie sądu polubownego, jakoteż poddanie rozstrzygnięciu polubownemu nawet sporów przyszłych — w układzie zbiorowym (art. 1 Prawa o Sądach Pracy).

Z pod właściwości Sądu Pracy wyłączone są sprawy: 1) pracowników umysłowych, zatrudnionych na podstawie umowy w urzędach i szkołach państwowych i samorządu terytorjalnego, 2) pracowników i praktykantów w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodowych oraz w przedsiębiorstwach z niemi związanych, które nie mają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, a znajdują się poza obszarami gmin miejskich (p. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dn. 19 stycznia 1934 r. Dz. U. Nr. 11, poz. 95).

Powód może według swego uznania wytoczyć powództwo bądź przed Sąd Pracy, w którego okręgu jest, była lub miała być wykonywana praca, bądź przed Sąd Pracy, w którego okręgu znajduje się zakład pracy lub siedziba zarządu przedsiębiorstwa, bądź też przed Sąd właściwości ogólnej pozwanego (w którego okręgu pozwany ma zamieszkanie — art. 24 Kod. Post. Cyw.).

SKŁAD KOMPLETU ORZEKAJĄCEGO.

Sądy Pracy prowadzą rozprawy i orzekają w kompletach, składających się z Przewodniczącego Sądu Pracy lub jego zastępcy (sędziego państwowego) oraz po jednym ławniku (lub zastępcy) z ka-

źdej grupy pracowników i pracodawców; przy rozpoznawaniu spraw pracowników umysłowych ławnikiem z grupy pracowników winien być przedstawiciel pracowników umysłowych, przy rozpoznawaniu zaś spraw pracowników fizycznych — przedstawiciel pracowników fizycznych. Przy rozpoznawaniu spraw, dotyczących gospodarstw rolnych, leśnych i ogrodowych lub też przedsiębiorstw z nimi związanych, ławnikami powinny być osoby, należące do kategorii przedstawicieli pracodawców i pracowników rolnych.

Sąd Okręgowy, jako odwoławczy dla Sądu Pracy, prowadzi rozprawy i orzeka w kompletach, składających się z Sędziego Okręgowego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników (lub zastępców) Sądu Okręgowego.

Sędzia lub ławnik Sądu Pracy (lub Sądu Okręgowego) jest wyłączony od udziału w sprawie z mocy samego prawa w następujących przypadkach: 1) w sprawach, w których jest stroną, albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziałuje na jego prawa lub obowiązki; 2) w sprawach swego małżonka, krewnych lub powinowatych w prostej linii, krewnych bocznych do czwartego stopnia, powinowatych bocznych — do drugiego stopnia; 3) w sprawach osób, związanych z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli; 4) w sprawach, w których był lub jest jeszcze pełnomocnikiem jednej ze stron; 5) w sprawach, w których w instancji niższej brał udział w wydaniu zaskarżonego orzeczenia, jakoteż w sprawach o ważność aktu prawnego, z jego udziałem zawartego lub przezeń rozpoznanego (art. 54 Kod. Post. Cyw.). Ławnik (lub zastępca) wyłączony jest z mocy samego prawa również i wtedy, gdy zatrudnia jedną ze stron lub jest przez nią zatrudniony (art. 19 § 1 Prawa o Sądach Pracy).

Na żądanie strony winien być sędzia lub ławnik wyłączony, jeżeli pomiędzy nim a jedną ze stron, jej ustawowym zastępcą lub pełnomocnikiem zachodzi stosunek osobisty tego rodzaju, że mógłby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do jego bezstronności. Wniosek o wyłączenie strona składa pisemnie lub ustnie do protokołu odpowiedniego Sądu, uprawdopodobniając przyczyny wyłączenia. O wyłączeniu ławnika (lub zastępcy) orzeka Przewodniczący Sądu Pracy (lub Prezes Sądu Okręgowego). Od postanowienia wyłączonego niema środka odwoławczego.

Strona, zgłaszająca wniosek o wyłączenie w złej wierze, w razie oddalenia takiego wniosku ukarana będzie grzywną w wysokości do 500 złotych (art. 61 Kod. Post. Cyw.).

SESJE POJEDNAWCZE.

Sprawy, które zdaniem Przewodniczącego Sądu Pracy mogą być załatwione trybem pojednawczym, Przewodniczący kieruje z urzędu lub na wniosek strony na sesję pojednawczą. W sesji pojednawczej biorą udział wyłącznie dwaj ławnicy (lub zastępcy), po jednym z grupy pracowników i pracodawców. Przewodniczy jeden z tych ławników, wyznaczony przez Przewodniczącego Sądu Pracy. Na sesji pojednawczej nie można badać świadków lub biegłych. Ławnicy powinni skłaniać strony do pojednania. W razie niemożności osiągnięcia natychmiastowej zgody ławnicy mogą zaproponować stronom warunki ugody, odraczając sesję na czas do tygodnia. Postanowienia ławników zapadać mogą tylko jednomyślnie. W razie zawarcia ugody między stronami, ma ona moc ugody przed Sądem i jest natychmiast wykonalna. Osnowa ugody powinna być wciągnięta do protokołu i podpisana przez strony i ławników. W razie zaś niezawarcia ugody, sprawa skierowana zostaje do postępowania zwykłego przed Sądem Pracy,

ROZPRAWA I WYROKOWANIE.

W postępowaniu przed Sądami Pracy obowiązują w zasadzie przepisy o postępowaniu przed Sądami Grodzkimi (Kodeks Postępowania Cywilnego).

Na rozprawie ławnicy mogą zadawać stronom, świadkom i biegłym pytania za zezwoleniem Przewodniczącego. Przewodniczący może jednak uchylić pytanie, jeżeli uzna je za niewłaściwe lub zbędne.

Wszystkie postanowienia poza rozprawą sądową, jakoteż zarządzenia i orzeczenia natury administracyjnej i porządkowej wydaje Przewodniczący.

Wyrok wydaje Sąd, gdy po zamknięciu rozprawy uzna, że sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia stosunku spornego. Na wniosek powoda może być wydany wyrok częściowy, jeżeli dostatecznie wyjaśniona jest tylko część żądania lub niektóre z żądań pozwu. Sąd nie jest władny do wyrokowania co do rzeczy, która nie była przedmiotem żądania ani też nie może zasądzać ponad żądanie. Wyrok wydany być może tylko przez skład Sądu, przed którym odbyła się rozprawa, bezpośrednio poprzedzająca wydanie wyroku, po niejawnym naradzie. Wyrok zapada większością głosów; w braku większości przeważa głos prze-

wodniczącego. Sędzia lub ławnik, który przy głosowaniu nie zgodził się z większością, może złożyć swoje zdanie odrębne z uzasadnieniem na piśmie. Sentencję wyroku podpisuje cały komplet orzekający (art. 339 — 347 Kod. Post. Cyw.). Sporządzenie uzasadnienia wyroku należy do przewodniczącego rozprawy; podpisuje je tylko przewodniczący.

APELACJA OD WYROKÓW SĄDU PRACY.

Od wyroków Sądu Pracy w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa zł. 300, służy skarga apelacyjna (a ewent. i skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego) na zasadach ogólnych postępowania cywilnego. Skargi apelacyjne rozstrzyga właściwy Sąd Okręgowy, jako odwoławczy, w składzie sędziego państwowego i dwóch ławników (lub zastępców) po jednym z każdej grupy pracowników i pracodawców.

W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa sumy zł. 300, skarga apelacyjna dopuszczalna jest tylko w następujących przypadkach: 1) z przyczyn nieważności (np. gdy droga procesu cywilnego nie była dopuszczalna, gdy strona nie miała zdolności procesowej, należytego zastępstwa, gdy strona pozbawiona była możliwości obrony swych praw, gdy sprawa już była prawomocnie rozstrzygnięta, lub gdy o to samo roszczenie toczy się między temi samemi stronami wcześniej wszczęta sprawa, gdy brał udział sędzia lub ławnik wyłączony z samego prawa), 2) z powodu przekroczenia przez Sąd Pracy zakresu swej właściwości, 3) z powodu naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Skargi apelacyjne w tych sprawach jakoteż zażalenia na postanowienia Sądu Pracy rozstrzygają właściwe Sądy Okręgowe jako odwoławcze w składzie trzech Sędziów państwowych. Skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego w sprawach o wartości przedmiotu sporu nie przewyższającej zł. 300 nie służy (art. 31 Prawa o Sądach Pracy).

Do czasu wprowadzenia Sądów Pracy na obszarze województw Poznańskiego, Pomorskiego oraz gornośląskiej części województwa Śląskiego działają na tych terenach sądy przemysłowe i kupieckie.

Dla rozstrzygania sporów ze stosunku pracy pomiędzy armatorami a członkami załóg statków morskich przewidziane jest utworzenie w Gdyni osobnego Sądu Pracy lub jego wydziału. Do tego czasu spory tego rodzaju nie będą podlegały sądownictwu Sądów Pracy.

ŁAWNIK NA ROZPRAWIE I NA NARADZIE

Pragnąc przyjść z pomocą ławnikom Sądów Pracy przy wykonywaniu ich obowiązków publicznych, usiłujemy zebrać w uwagach poniższych kilka wskazówek, które mogą być dla ławników przyteczne.

Przedewszystkiem w sprawie powagi piastowanego urzędu każdy ławnik winien pamiętać, że z chwilą przybycia na posiedzenie sądowe, staje się on częścią wielkiej instytucji państwowej, jaką jest sąd i chociaż nie posiada w czasie rozprawy tych wszystkich uprawnień, jakie prawo przyznaje sędziemu państwowemu przewodniczącemu rozprawą, temniemniej jest równorzędnym członkiem kompletu sądzącego. W związku z tem, pożądane jest, aby strój ławnika był poważny, schludny i czysty, w miarę możliwości ciemny, krawat czarny lub ciemny i t. d.

Uwagi te nie są zbyt liczne lub przesadne, — strojem i wyglądem dajemy wyraz szacunku wobec Sądu, w którym uczestniczymy i przez docenianie stopnia własnej kultury pobudzamy ogół do szacunku dla siebie i dla klasy społecznej, którą reprezentujemy.

Rola ławnika w trakcie rozprawy jest w obecnej strukturze przewodu sądowego bierna, bowiem rozprawą kieruje sędzia - przewodniczący kompletu sądzącego, — jednak i bierność bynajmniej nie jest równoznaczna z obojętnością i brakiem zainteresowania przewodem sądowym, co występowało często ze strony ławników pracowników na rozprawach Sądów Pracy.

Ławnik winien pamiętać o przybyciu do Sądu punktualnie o wskazanej godzinie, aby nie tamować rozpoczęcia rozprawy sądowej. Pożądane jest zaopatrzenie się przed rozprawą w arkusz białego papieru i ołówki.

W czasie rozprawy ławnik winien dokładnie notować sobie nazwiska stron, okoliczności najbardziej ważne z odczytywanych akt sądowych, ze składanych przez strony dokumentów i z zeznań świadków; to wszystko następnie, wraz z notatkami z końcowych przemówień stron i ich pełnomocników, będzie ławnikowi potrzebne przy dyskusji nad wyrokiem. Możliwość twierdzić, że notatki te są zbędne wobec tego, że aplikant notuje wszystko w protokole; ale przedewszystkiem protokoły nigdy w momencie narady nie są jeszcze wykończone, zresztą odcyfrowanie pisma aplikanta jest często dość trudne, — a nic tak nie pomaga uwadze i pamięci ludzkiej — jak chociażby pobieżna notatka w kwestji, którą ławnik uznał w toku rozprawy za ważną i zasadniczą.

Byłoby oczywiście pożądane, aby ławnik mógł w przeddzień rozprawy przybyć do kancelarii sądowej i zapoznać się ze sprawami, które jutro będzie sądził, — nie zawsze jest jednak dla pracujących ławników to wykonalne.

Ławnikowi przysługuje prawo, oczywiście za uprzednim zezwoleniem sędziego - przewodniczącego, zadawania stronom, ich pełnomocnikom i świadkom pytań na rozprawie. Z tego uprawnienia ławnicy z reguły rzadko korzystają; nie jest to ostatecznie konieczne, gdy od pracownika staje pełnomocnik; czasem jednak procesujący się pracownik, nie mając środków na adwokata, sam nie umie się wyświadczyć, nie umie zadać świadkowi pytania i przegrywa sprawę tylko dlatego, że nikt świadka należycie nie badał; w tym wypadku występuje zadanie ławnika; winien on, poprosiwszy sędziego o pozwolenie na zadawanie pytań, — przyjść z pomocą niezaradnej stronie.

Pozatem ławnik na rozprawie winien przejawiać swoją inicjatywę w tych wypadkach, gdy zasiada na sesji pojednawczej, albo w toku sesji zwykłej, gdy dochodzi do układu pojednawczego; ławnik ma możliwość z piastowanego przez siebie urzędu wpływania namową i wyjaśnieniem na strony w sprawie korzyści, jakie płyną z pojednania, a zarazem ostrzegania przed skutkami zawarcia ugody dla strony niekorzystnej.

Jeżeli sprawa jest bardziej skomplikowana, a w trakcie referatu nie zapoznano, zdaniem ławnika, kompletu sądującego dość szczegółowo z aktami, wówczas, po ukończeniu referatu, ławnik może prosić o udzielenie mu akt sprawy do wglądu i w ciągu kilku minut, oczywiście bez zatrzymywania biegu rozprawy, dodatkowo zapoznać się z treścią poprzednio złożonych zeznań, załączonych dokumentów i t. p., przez co oczywiście łatwiej mu będzie następnie orientować się w toczącej się rozprawie.

Skolei następuje czynność najważniejsza dla każdego ławnika — kiedy komplet sądujący udaje się do sali narad celem wydania wyroków.

W sali narad głosy przewodniczącego - sędziego i ławników są równe i wyrok wraz z rozbieżnościami zdań zapada zwykłą większością głosów.

Pożądane jest, aby w czasie rozprawy co pewien czas wyznaczone były przerwy między sprawami w celu wydania wyroków; jeżeli rozprawę prowadzi się od 9-ej rano do 13-ej, lub 14-ej bez przerw i bez wydawania wyroków, a przystępuje się do orzekania,

gdy uwaga i umysł są już zmęczone, następuje wówczas wydanie wyroków zbiorowo, właściwie bez dostatecznej narady, bez należytego zapoznania się z aktami; szczególnie dla ławników, którzy oczywiście nie mają rutyny, wysłuchiwanie świadków i stron bez przerwy przez kilka godzin tak męczy, że o głębszem rozstrząsaniu okoliczności i dowodów — nie może już być mowy.

Taki sposób sądenia spraw wydaje się nieco sprzeczny z ideą zbiorowego orzekania.

Zarządzanie przerw po każdej chociażby godzinie, — może wprawdzie nieco przeciągać posiedzenie, ale wówczas osądzenie każdej sprawy będzie dokonane pod świeżem wrażeniem wysłuchanych zeznań, referatu przewodniczącego oraz argumentów stron.

Niewątpliwie obowiązkiem ławnika jest uczynić wszystko, co od niego zależy, aby każda sprawa została wszechstronnie oświetlona i przedyskutowana, aby udział ławnika w orzecznictwie był istotny i żywy i nie sprowadzał się do roli biernego asystowania przy orzekaniu.

Ławnik powinien w każdej dyskusji zachować całkowity spokój i równowagę; przy wysuwaniu argumentów obowiązuje go najwyższa grzeczność w stosunku do oponentów, to też przegłosowanie go przez oponentów winien przyjmować ze spokojem i nie pozwalając unosić się własnym nerwom, chociażby postanowienia i wyroki nie były zgodne z jego przekonaniem.

Jednak, jeżeli ławnik uważa, iż ma słuszość, nie powinien obawiać się swego zdania wypowiedzieć, a nawet go podtrzymywać, — mimo, że może to nie podobać się innym członkom kompletu sądzącego; głos jego jest całkowicie równorzędny w dyskusji, wolno mu więc zawsze prosić, przy każdym momencie spornym, o udzielenie głosu i usiłować, czyto przez powoływanie się na odnośny przepis prawa, czyto na stan faktyczny, wynikły z materiału sprawy, czy też na argumenty logiczne wysnute osobiście, względnie zapożyczone z dowodów przytaczanych przez stronę, — przekonać swych oponentów co do słuszości wyrażonego przez siebie poglądu.

Oczywiście argumenty i dowody ławnika będą tem mocniejsze, im bardziej się będzie orjentował w materiale sprawy i przepisach prawa pracowniczego.

Gdyby zdanie ławnika zostało mimo wszystko odosobnione, a dowody przeciwników jego nie przekonały, — ławnik uprawniony jest do zapowiedzenia do protokołu założenia „*votum separatum*“, czyli „odrębnego zdania“.

Na założenie odrębnego zdania (po zastrzeżeniu takowego w protokule natychmiast), ławnik może zażądać dla siebie 5 do 7 dni czasu, w czasie których może sobie w domu swoje odrębne zdanie w tej sprawie opracować, przynieść do sądu, prosić aplikanta o wpisanie tego zdania odrębnego do wyroku i następnie to zdanie odrębne winien podpisać; dla strony niezadowolonej z wyroku takie „votum separatum“ ma w następstwie ogromne znaczenie.

Wydaje się pozatem godnem zalecenia ławnikom notowanie sobie zasadniczych i ciekawych spraw przez nich osądzonych, oraz w następstwie zapoznawanie się w kancelarji sądowej z dalszym losem tych spraw, t. j. z treścią motywów sporządzonych przez przewodniczącego rozprawą, z treścią apelacji, złożonej przez stronę niezadowoloną, z wyrokiem instancji apelacyjnej i ewentualnie kasacyjnej, — po powrocie akt do kancelarji.

Takie śledzenie losów sprawy da niezmiernie dużo pouczającego dla ławnika materiału, pomoże mu poznawać własne błędy lub oceniać słuszność swego rozumowania.

Szczególniej uwadze ławników należy zalecić tak zwane „drobne sprawy“ do 300 zł.; ławnik musi pamiętać, że do tej kwoty wartości przedmiotu sporu wyrok jest prawie zawsze ostateczny, bowiem uchylene wyroku z tak zwanych przyczyn kasacyjnych i ponowne rozpoznawanie sprawy jest prawdziwą rzadkością, apelacja w tych sprawach nie może naprawić popełnionego błędu i krzywda strony jest nie do naprawienia. Strony w tych sprawach stają przeważnie same, ocena tych spraw z powodu małego ich przedmiotu jest często niedość wnikliwa, — ale nie należy zapominać, że dla strony niema sprawy „drobnej“ — każda sprawa jest dla niej doniosła, więc musi być osądzona tak samo troskliwie, jak i sprawa o kilka tysięcy złotych.

Kończąc te ogólne uwagi, pragnęlibyśmy, aby przeczytanie przez zainteresowanych naszych wskazówek pomogło im w wykonywaniu ich szaczonej i odpowiedzialnej pracy.



INFORMATOR

I. Wykaz Sądów Pracy (i odpowiednich Sądów Okręgowych), istniejących w Państwie Polskiem.

- BIALYSTOK (Sąd Okręgowy w Białymstoku).
- BIAŁA (Sąd Okręgowy w Wadowicach).
- BIELSKO (Sąd Okręgowy w Cieszynie).
- CHRZANÓW (Sąd Okręgowy w Krakowie).
- CZĘSTOCHOWA (Sąd Okręgowy w Piotrkowie).
- DROHOBYCZ (Sąd Okręgowy w Samborze).
- KRAKÓW (Sąd Okręgowy w Krakowie).
- LUBLIN (Sąd Okręgowy w Lublinie).
- LWÓW (Sąd Okręgowy we Lwowie).
- ŁÓDŹ (Sąd Okręgowy w Łodzi).
- RADOM (Sąd Okręgowy w Radomiu).
- SOSNOWIEC (Sąd Okręgowy w Sosnowcu).
- TARNÓW (Sąd Okręgowy w Tarnowie).
- WARSZAWA (Sąd Okręgowy w Warszawie).
- WILNO (Sąd Okręgowy w Wilnie).
- ZAWIERCIE (Sąd Okręgowy w Sosnowcu).

II. Opłaty sądowe w postępowaniu przed Sądem Pracy.

(Rozporządzenie Prezydenta R. P. z 24/X 1934 r. Dz. U. Nr. 93, poz. 837, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17/XII 1934 r. Dz. U. Nr. 109, poz. 972 oraz art. 39 Prawa o Sądach Pracy).

Wpis sądowy zależny jest od wysokości przedmiotu sporu i wynosi w sprawach, należących do właściwych Sądów Pracy:

jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa	50 zł. bez opłat
„ „ „ „ „ „	1000 zł. 1%
przy wyższej wartości — od pierwszego	1000 zł. 1%
od przewyżki ponad zł. 1000 do 5000	2%
(rozpoczęte 100 zł. zaokrąglą się do najbliższej setki)	
od nadwyżki ponad zł. 5000	1½%
wpis minimalny wynosi	1 zł.

Ponadto pobiera się wpis za doręczenie, wynoszący 1/5 część wpisu sądowego (z zaokrągleniem do 50 groszy wzwyż). Minimalna opłata za doręczenie wynosi zł. 2.50.

Od każdego podania i wniosku do protokołu, złożonego poza prawą jakoteż od każdego pisma, niepodlegającego powyższemu wpisowi zasadniczemu, od każdego załącznika do pisma lub protokołu pobiera się po 50 groszy.

Zwolnienie od opłat przysługuje osobom, którym Sąd przyzna prawo ubogich. Przyznania tego prawa domagać się może osoba, która wykaże zupełne swe ubóstwo na podstawie zaświadczenia władzy publicznej o jej stanie rodzinnym, majątku i dochodach. Od Sądu zależy uznanie takiego zaświadczenia za dostateczny dowód zupełnego ubóstwa strony. Sąd może zarządzić dochodzenie, celem sprawdzenia istotnego stanu majątkowego strony, domagającej się przyznania jej prawa ubogich. Sąd odmówi prawa ubogich nawet w przypadku udowodnionego ubóstwa strony, jeśli uzna jej powództwo lub obronę za oczywiście bezzasadne. Sąd cofnie przyznane prawo ubogich, gdy okaże się, że okoliczności, na których podstawie je przyznano, bądź nie istniały wcale, bądź przestały istnieć. W takim przypadku strona obowiązana będzie uiścić należne opłaty.

Postanowienie o przyznaniu lub cofnięciu prawa ubogich Sąd wydać może bez rozprawy. Postanowienie, którem Sąd przyznał prawo ubogich lub odmówił jego cofnięcia, nie podlega zaskarżeniu (art. 112—125 Kod. Post. Cyw.).

WYKAZ USTAW I ROZPORZĄDZEŃ, ZWIĄZANYCH Z USTAWODAWSTWEM PRACY.

Sądownictwo Pracy

- Prawo o Sądach Pracy, Rozporz. Prezyd. R. P. z 24/X. 1934 roku (Dz. U. Nr. 95, poz. 854).
- Powolywanie ławników i zastępców ławników sądów pracy i okręgowych, Rozporz. Ministrów Sprawiedliwości, Opieki Społecznej, Przemysłu i Handlu oraz Spraw Wewnętrznych z 19/I. 1935 r. (Dz. U. Nr. 7, poz. 36).
- Wyznaczanie ławników sądów pracy i okręgowych do udziału w posiedzeniach sądu pracy i okręgowego, Rozporz. Ministrów Sprawiedliwości i Opieki Społecznej z 19/I. 1935 roku (Dz. U. Nr. 7, poz. 37).
- Należności ławników i zastępców ławników sądów pracy i sądów okręgowych, Rozporz. Ministrów Sprawiedliwości i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Skarbu z dnia 19/I. 1935 r. (Dz. U. Nr. 7, poz. 38).
- Prawo o ustroju sądów powszechnych, Rozporz. Prezyd. R. P. z 6/II. 1928 r. (Dz. U. Nr. 102 z r. 1932, poz. 863).
- Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. Nr. 112 z r. 1932, poz. 934).

Umowa o pracę

- Rozporz. Prezyd. R. P. z 16/III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. (Dz. U. Nr. 35, poz. 323).
- Rozporz. Prezyd. R. P. z 16/III. 1928 r. o umowie o pracę robotników. (Dz. U. Nr. 35, poz. 324).
- Kodeks Zobowiązań (art. art. 441—477), Rozporz. Prezyd. R. P. z 27/X. 1933 r. (Dz. U. Nr. 82, poz. 598).
- Przep. Wprowadzające Kodeks Zobowiązań (art. II i III), Rozporz. Prezyd. R. P. z 27/X. 1933 r. (Dz. U. Nr. 82, poz. 599).

Czas pracy

- Ustawa z 18/XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr. 94 z r. 1933, poz. 734).
- Ustawa z 9/IV. 1936 r. w sprawie zmiany ustawy z 18/XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu. (Dz. U. Nr. 28, poz. 222).

Urlopy

Ustawa z 16/V. 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu. (Dz. U. Nr. 94 z r. 1933, poz. 735).

Rozporz. Ministra Opieki Społecznej w poroz. z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania Ustawy z 16/V. 1922 r. o urloпах z dn. 11/VI. 1923 r. (Dz. U. Nr. 62, poz. 464).

Varia

Inspekcja Pracy

Rozporz. Prezyd. R. P. z 14/VII. 1927 r. o inspekcji pracy. (Dz. U. Nr. 67, poz. 590).

Związki Zawodowe

Dekret Naczelnika Państwa z 8/II. 1919 r. o pracowniczych związkach zawodowych. (Dz. Pr. Nr. 15, poz. 209).

Prawo o Stowarzyszeniach, Rozporz. Prezyd. R. P. z 27/X. 1932 r. (Dz. U. Nr. 94, poz. 808).

Kaucje pracownicze

Rozporz. Prezyd. R. P. z 18/V. 1927 r. o kaucjach, składanych w związku z umową o pracę. (Dz. U. Nr. 46, poz. 409).

Od 1 października 1936 r. czynne będą ponadto Sądy Pracy w następujących miejscowościach:

BYDGOSZCZ (przy Sądzie Grodzkim) (Sąd Okręgowy w Bydgoszczy),

CHORZÓW (Sąd Okręgowy w Katowicach),

GDYNIA (Sąd Okręgowy w Gdyni),

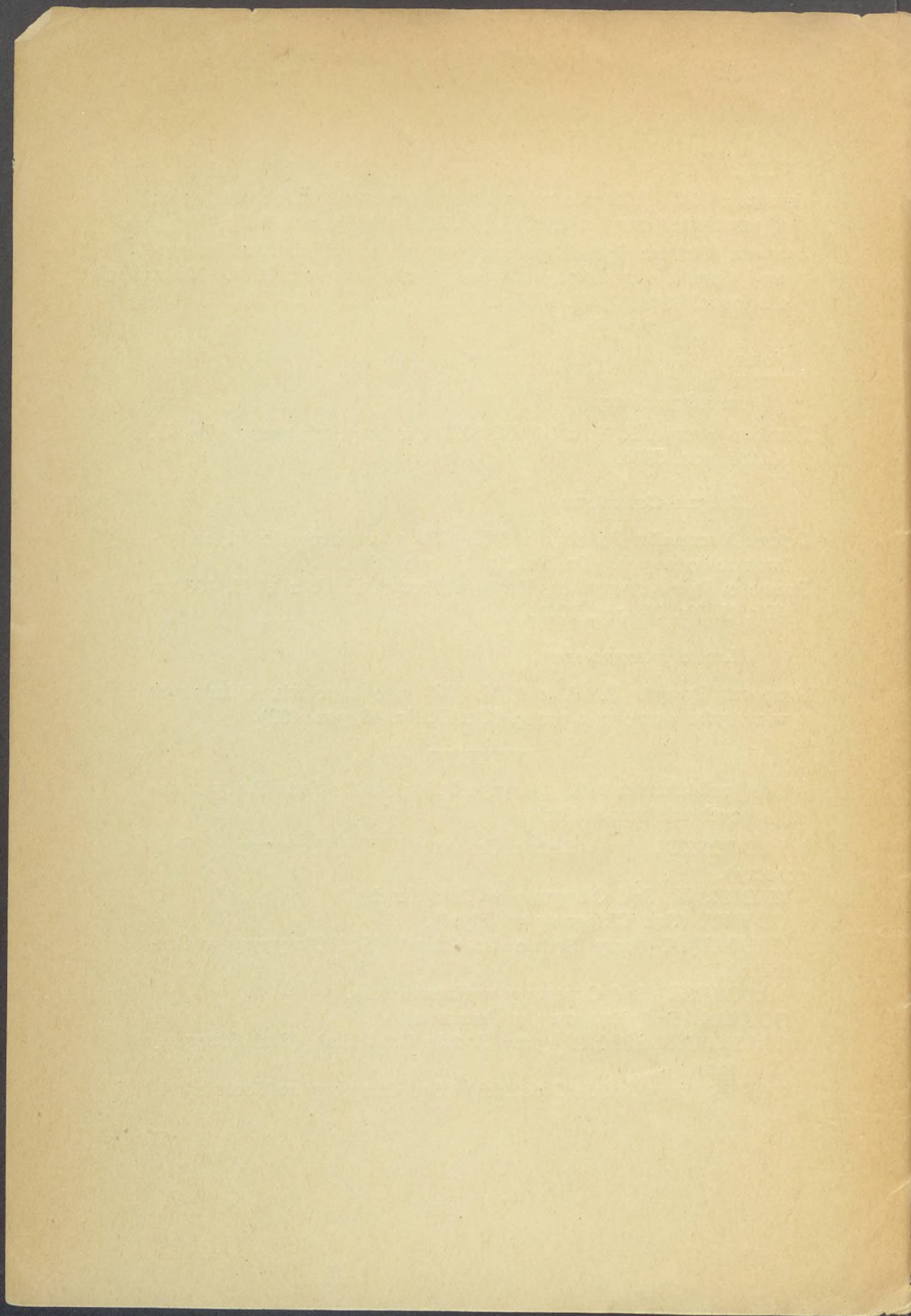
GRUDZIĄDZ (przy Sądzie Grodzkim) (Sąd Okręgowy w Grudziądzu),

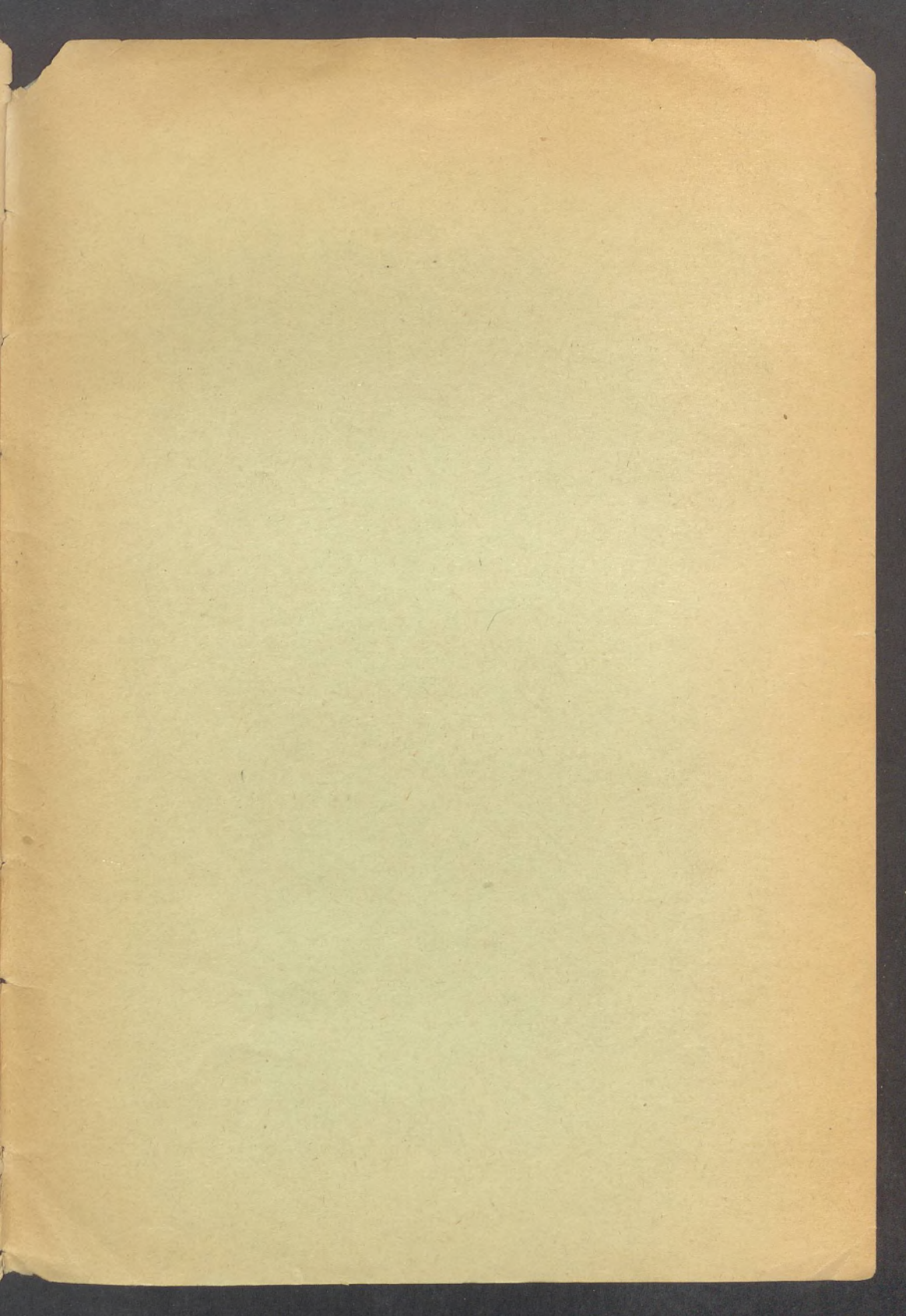
KATOWICE (Sąd Okręgowy w Katowicach),

POZNAŃ (Sąd Okręgowy w Poznaniu),

TARNOWSKIE GÓRY (przy Sądzie Grodzkim) (Sąd Okręgowy w Katowicach),

TORUŃ (przy Sądzie Grodzkim) (Sąd Okręgowy w Toruniu).





397 KPiP



1 1 0 0 3 9 7

1100397