

P R A C A
i
OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK
POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM SOCJALNYM

DZIAŁ V
PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

1 9 5 1

Zmiany w przepisach prawa pracy i w przepisach związkowych (Grudzień 1950 i początek stycznia 1951)

Unormowanie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, zatrudnionych w szkołach zawodowych i zakładach naukowych, podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego

Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 54, poz. 491) zostały rozciągnięte przepisy rozporządzenia z dnia 20 stycznia 1933 r. o komisjach dyscyplinarnych i postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko nauczycielom (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 217) na nauczycieli stałych, zatrudnionych w szkołach zawodowych i zakładach naukowych, podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego. Wymienione przepisy nie dotyczą nauczycieli tymczasowych, zatrudnionych w szkołach zawodowych i zakładach naukowych, podległych CUSZ, do których w myśl powyższego rozporządzenia stosowane będą odpowiednio przepisy rozp. z dnia 13 grudnia 1928 r. w sprawie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli tymczasowych (Dz. U. R. P. z 1929 r. Nr 8, poz. 70), z tą zmianą, że do wdrażania postępowania dyscyplinarnego i przeprowadzenia śledztwa oraz do nakładania kar dyscyplinarnych powołana jest władza sprawująca bezpośredni nadzór nad szkołą, w której zatrudniony jest dany nauczyciel.

Stosunki służbowe i wynagrodzenie nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych, podległych Ministrowi Żeglugi

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 56, poz. 503) rozciągnięto moc obowiązującą ustawy z dnia 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych, podległych CUSZ na stosunki służbowe nauczycieli szkół i zakładów naukowych, podległych Ministrowi Żeglugi. Jednocześnie rozporządzenie postanowiło, że do wynagrodzenia pedagogicznych i wychowawczych pracowników kontraktowych w szkołach, zakładach i na kursach podległych Ministrowi Żeglugi będą miały zastosowanie przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 1950 r. w sprawie wynagrodzenia pedagogicznych i wychowawczych pracowników

kontraktowych w szkołach, zakładach i na kursach podległych CUSZ (Dz. U. R. P. Nr 41, poz. 366).

Przepisy rozp. Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1950 r. nie mają zastosowania do pracowników szkolnictwa zawodowego podległego Ministrowi Żeglugi, którzy są zaszeregowani do grup uposażenia, przewidzianych w rozp. Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie ustalenia stanowisk służbowych i zaszeregowania do grup uposażenia pracowników państwowych, podlegających ustawie o państwowej służbie cywilnej, oraz pracowników samorządowych (Dz. U. R. P. Nr 14, poz. 92).

Zasiłki osiedleńcze oraz zwrot kosztów przeniesienia fachowych pracowników służby zdrowia

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 listopada 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 55, poz. 501) ustala normy oraz zasady wypłaty diet, zwrotu kosztów przejazdu, zwrotu kosztów przewozu urzędnika domowego, a także wysokość zasiłków osiedleńczych dla fachowych pracowników służby zdrowia, przeniesionych do pracy w innej miejscowości na podstawie nakazu, wydanego w trybie przepisów ustawy z dnia 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz. U. R. P. z 1948 r. Nr 55, poz. 434 i z 1950 r. Nr 36, poz. 327).

Rozporządzenie powyższe przewiduje m. in., że lekarzowi w związku z przeniesieniem do miejscowości określonej w nakazie przysługują diety dla niego (w wysokości 15 zł dziennie) i dla członków jego rodziny (w wysokości 11,25 zł dziennie), zwrot kosztów jego przejazdu i członków rodziny (obejmujący cenę biletu jazdy koleją II klasy pociągiem osobowym, a w razie braku połączenia kolejowego — innym najtańszym środkiem lokomocji, oraz faktycznie poniesione koszty dojazdów do dworca i z dworca) oraz zwrot faktycznie poniesionych kosztów przewozu urzędnika domowego. Diety liczą się za czas odbywania podróży z dotychczasowego miejsca zamieszkania do miejsca wskazanego w nakazie oraz za pierwszą dobę pobytu

w miejscowości, do której lekarz został powołany. Lekarzowi przysługuje prawo do pobrania zaliczki na koszty podróży, z której obowiązany jest rozliczyć się w ciągu 30 dni od dnia następnego po swoim przybyciu do miejscowości wskazanej w nakazie.

Zasilek osiedleńczy wypłacany jest w wysokości 300 zł miesięcznie.

Lekarzowi, którego łączne uposażenie z tytułu zatrudnienia we władzach, urzędach i instytucjach prawa publicznego, położonych w jego dotychczasowym miejscu zamieszkania bądź wykonywania zawodu, było wyższe od wynagrodzenia pobieranego z tytułu zatrudnienia w zakładzie, w którym podjął pracę na podstawie nakazu, przysługuje odpowiedni dodatek do zasiłku miesięcznego, określony w wysokości, odpowiadającej utraconym zarobkom.

Zmiana rozporządzenia o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 24. XI. 1950 r. zmieniające rozporządzenie o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. R. P. Nr 57 poz. 516) uchyla poprzednio obowiązujący przepis, w myśl którego w przypadku zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia ojca i matki był wypłacany zasilek z tytułu zatrudnienia ojca. Niesłuszne to postanowienie zostało zmienione w ten sposób, że gdy pracują oboje rodzice, zasilek rodzinny wypłaca się z tytułu zatrudnienia ojca dotąd, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku. Na żądanie matki wypłaca się zasilek rodzinny z tytułu jej zatrudnienia. Takie brzmienie przepisu pozwoli uniknąć nadużyć, jakie zdarzały się przy poprzednio obowiązującym przepisie w przypadkach, gdy ojciec, nie uczestnicząc w zasadzie w utrzymywaniu rodziny — pobierał jednak zasiłek na dzieci.

Rozporządzenie postanawia ponadto, że jeżeli dziecko nie pozostaje we wspólności domowej i rodzinnej z rodzicami, wypłaca się zasilek rodzinny z tytułu zatrudnienia tej uprawnionej osoby, przy której dziecko przebywa. Ten przepis zapewnia wypłatę zasiłku rodzinnego na ręce tych osób, które otrzymywały zasiłek przeznaczony niewątpliwie na potrzeby dziecka.

Koszty sądowe w sprawach cywilnych

W Dzienniku Ustaw R. P. Nr 58 z 1950 r. została ogłoszona ustawa z dnia 30 grudnia 1950 r., zawierająca przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Ustawa ustala zasady i normy opłat sądowych, kancelaryjnych, zwrotu wydatków, opłat w postępowaniu niespornym, w postępowaniu spornym, w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz opłat z zakresu postępowania w innych sprawach cywilnych.

Ustalenie wysokości zarobku, stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych

Zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 27. XI. 1950 r. w sprawie częściowej zmiany zarządzenia z dnia 21. II. 1949 r. w sprawie ustalenia wysokości zarobku, stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych (Monitor Polski Nr A-128, poz. 1586) podwyższono najniższą podstawę wymiaru składek i świadczeń ze 150 zł miesięcznie na 225 zł dla grupy gospodarki prywatnej. (Najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek stanowi kwota, określana przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej, od której wymierzone są składki ubezpieczeniowe i świadczenia dla tych pracowników, którzy zarabiają mniej niż wynosi ta kwota lub nie pobierają żadnego wynagrodzenia za swą pracę — art. 16 ustawy o ubezpieczeniu społecznym).

Uzasadnienie dla podwyżki stanowi wzrost w ciągu r. 1950 wysokości przeciętnych zarobków. Zbyt niska minimalna podstawa wymiaru składek i świadczeń sprzyjała ukrywaniu rzeczywistych zarobków pracowników, zatrudnionych w zakładach pracy prywatnych lub będących w prywatnym użytkowaniu. Przynosiło to krzywdę pracownikom, którym w razie zajścia okoliczności, uprawniających do świadczeń, świadczenia wymierzano nie od rzeczywistych zarobków, a od niższych, fikcyjnie zgłoszonych przez pracodawców.

Przyznanie pracownikom prezydiów rad narodowych dodatków, uzasadnionych specjalnymi warunkami służby

Uchwałą Rady Ministrów z dnia 29 listopada 1950 r. (Monitor Polski Nr A-129) zostały przyznane dodatki specjalne do uposażeń, przewidziane w uchwale Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 1950 r. (Monitor Polski Nr A-17, poz. 172) pracownikom prezydiów wojewódzkich, powiatowych i miejskich rad narodowych, szaszeregowanym do VII — I grup uposażeń, o ile osoby te pełnią szczególnie odpowiedzialne funkcje i posiadają specjalne kwalifikacje w zakresie powierzonych im prac, jak np. architekci, lekarze, inżynierowie itp. Dodatek specjalny może wynosić od 20% do 50% uposażenia zasadniczego danego pracownika. Osoby, którym przyznano dodatek specjalny, nie mają prawa do dodatku lokalnego. Dodatki specjalne dla pracowników prezydiów wojewódzkich rad narodowych, prezydiów rad narodowych m. st. Warszawy i miasta Łodzi oraz prezydiów rad narodowych niższych stopni przyznają prezydium tych rad według wytycznych Prezydium Rady Ministrów.

Przekształcenie Departamentu Ubezpieczeń Społecznych

Zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 29. XI. 1950 r. Nr Apo 12/15 (Dziennik

Urządowy M. P. i O. S. Nr 16 poz. 113) Departament Ubezpieczeń Społecznych został przekształcony na Biuro Ubezpieczeń Społecznych. Biuro dzieli się na dwa wydziały: wydział polityki ubezpieczeniowej i wydział nadzoru. Wydział polityki ubezpieczeniowej składa się z pięciu referatów, wydział nadzoru — z czterech. Załącznik do zarządzenia określa zakres działania wydziałów.

Renty dla górników zatrudnionych pod ziemią

Uchwała Nr 15 Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64) wprowadza w życie postanowienia Karty Górniczej. Górnicy zatrudnieni pod ziemią będą otrzymywali specjalne renty. Renty te przysłu-

gują tym górnikom zatrudnionym pod ziemią, którzy:

- a) stali się niezdolni do pracy pod ziemią po przepracowaniu co najmniej 10 lat pod ziemią, albo
- b) ukończyli 55 lat życia i przepracowali pod ziemią 25 lat.

Wysokość tych rent wynosi od 175 zł do 840 zł miesięcznie, w zależności od ilości przepracowanych lat pod ziemią i od grupy zarobkowej, do której jest pracownik zaliczony na podstawie swego przeciętnego miesięcznego zarobku z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 36 miesięcy pracy pod ziemią.

Jeżeli niezdolność do pracy górniczej spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, renta górnicza wzrasta o 30% (przy 100% niezdolności do pracy).

Uchwała obowiązuje od 1 stycznia 1951 r.

Przegląd zarządzeń dotyczących akcji socjalnej

(Grudzień 1950 r.)

Kierowanie dzieci do prewentoriów i domów zdrowia w 1951 r.

PKPG Dep. Urządzeń Kulturalno-Socjalnych pismem okólnym Nr 1 z dn. 5 grudnia 1950 Znak: SO 5B-07-21 ustaliło tryb kierowania dzieci do prewentoriów i domów zdrowia w 1951 r. Wnioski lekarskie, kwalifikujące dziecko do skierowania po podcyfrowaniu przez ref. socjalnego zakładu pracy, zatrudniającego rodzica (opiekuna) dziecka powinny być skierowane do właściwej terenowo Centralnej Wojewódzkiej Poradni Przewodzącej (prewentoria) lub też Wojewódzkiej Poradni Ochrony Macierzyństwa i Zdrowia Dziecka (domy zdrowia). Poradnie ustalają miejsce do którego dziecko zostanie skierowane i termin wyjazdu. Przejazd grupowy do prewentorium lub domu zdrowia organizuje referent socjalny zakładu pracy w którym pracują rodzice (opiekunowie) skierowanych dzieci. Koszt przejazdu dzieci i konwojenta pokrywa prewentorium lub dom zdrowia na podstawie rachunku wystawionego przez konwojenta. Zakład pracy upoważniony jest do wypłaty zaliczki na koszt przejazdu. Ostateczny termin dowozu dzieci mija z 4 dniami od daty rozpoczęcia turnusu.

Uzupełnieniem powyższego zarządzenia jest pismo Min. Zdrowia z 30. XII. 50, Znak: M. Dz. III. 9. 12/40/50 stwierdzające dodatkowo, iż tryb przejazdów wyżej omówiony dotyczy dowozu dzieci do prewentoriów i domów zdrowia prowadzonych przez zakłady pracy, a finansowanych w 1951 r. z funduszków prewentywnych scalonych w Min. Zdrowia. Przewóz dzieci do prewentoriów i domów zdrowia prowadzonych przez organa Min. Zdrowia organizują właściwe poradnie.

Przygotowanie letnich wczasów dla dzieci w 1951 r.

PKPG Dep. Urządzeń Kulturalnych i Socjalnych pismem okólnym nr 20 z dn. 20 grudnia 1950 r. Znak: SO 4D-10- ustalił tryb wstępnych prac związanych z przygotowaniem akcji letnich wczasów dziecięcych w 1951 roku. Zakłady pracy prowadzące akcję kolonii, półkolonii lub obozów letnich powinny po wytypowaniu odpowiednich obiektów nadających się na ten cel zgłosić je do właściwego terenowo Wydziału Oświaty PRN, a odpis zgłoszenia należy przesłać do Wydziału Oświaty PRN właściwej terenowo dla siedziby zakładu pracy organizującego kolonię. Podobnie powinny być zgłoszone wszystkie stałe punkty wczasów dziecięcych, domy turnusowe itp. Ponadto zainteresowane zakłady pracy podadzą właściwym terenowo Wydziałom Oświaty liczby dzieci przewidzianych do korzystania z wczasów letnich na terenie województwa, w którym znajduje się dany zakład pracy, jak i na terenie innych województw. Pismo podkreśla, iż w 1951 roku wydatki na tzw. „Nakłady majątkowe“ mogą być dokonywane jedynie w placówkach własnych organizowanych i prowadzonych przez zakłady pracy. Uzupełnieniem powyższego pisma jest pismo okólne Min. Oświaty znak: Op 3-6407/50 ustalające dokładny tryb rejestracji obiektów wczasów dziecięcych w roku 1951 oraz podające wytyczne dotyczące ustalenia ilości dzieci, które w 1951 będą skierowane na wczasy.

Finansowanie stołówek przyzakładowych w 1951 r.

Ministerstwo Handlu Wewnętrznego. Dep. Żywności Zbiorowej wydało dn. 22. XII. 1950 r.

instrukcję tymczasową w sprawie finansowania akcji stołówek przyzakładowych w 1951 r. (Znak: Ż-VI-A-181/16). Instrukcja ustala, iż stołówki prowadzone przez zakłady pracy (z wyjątkiem stołówek prowadzonych przez spółdzielnie) powinny zgłosić zapotrzebowanie na fundusze administracyjne (Dział IV poz. 3 Administracja stołówek budżetu Akcji Socjalnej w 1950 r.) do Dep. Żywnienia Zbiorowego

Ilość stołowników	Stawka mnożna na jednego stołownika
od 50 do 100	44,50 zł
„ 101 „ 200	30,50 „
„ 201 „ 300	22,50 „
„ 301 „ 500	19,50 „
„ 501 „ 700	17,50 „
„ 701 „ 1000	15,00 „
ponad 1000	14,50 „

MHW, Warszawa (Nowy Świat 33). Zapotrzebowanie obliczone powinno być wg schematu: ilość stołowników razy stawka mnożna na jednego stołującego się stale (wykupującego miesięczny, tygodniowy, dekadowy abonament). Wysokość stawek uzależniona od wielkości stołówki podaje tabela.

Do zapotrzebowania powinna być dołączona lista stołowników z zakładu pracy prowadzącego stołówkę. Lista obejmuje pracowników danego zakładu korzystających stale z stołówki i pracowników skierowanych przez inne zakłady pracy. Lista powinna być podpisana przez kierownika stołówki i Komitet Stołówekowy, osobiście odpowiedzialny za podawanie danych zgodnych ze stanem faktycznym. Osoby wykupujące indywidualne bony obiadowe oraz członkowie rodzin korzystający ze stołówek ponoszą całkowite koszty administracyjne przygotowania posiłku w wysokości 90 gr za posiłek.

ORZECZNICTWO

Zebrała mgr Helena Habas

ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z 16. III. 1928 r.

O UMOWIE O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

(Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323)

1. Pracodawca może zwolnić z pracy pracownika z powodu czynu, stanowiącego ważną przyczynę zwolnienia, nie zawiadamiając pracownika o tym, że ten właśnie czyn jest powodem zwolnienia, a nawet nie wiedząc o nim w chwili zwolnienia.

2. Dokonywanie przez pracownika bez zgody pracodawcy transakcyj, wchodzących w zakres przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony, stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez względu na to, czy wskutek tych czynności pracownika pracodawca poniósł szkodę.

Uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dn. 28. II. 1950 r. — Ł C 50/50.

Leon B. żądał zasądzenia od Spółdzielni Inwalidów Wojennych R. P. z odpow. udział. w Warszawie 166375 zł tytułem odszkodowania za zwolnienie z pracy w dniu 16 grudnia 1948 r. bez wypowiedzenia oraz tytułem wynagrodzenia za urlop.

Pozwana Spółdzielnia twierdziła, że powód został z pracy zwolniony, gdyż pośredniczył na rzecz firmy prywatnej w skupie odpadków metali kolorowych, który należał do zakresu działania Spółdzielni Inwalidów, a ponadto

odmówił wykonania polecenia dyrektora, dotyczącego zamówienia wagonów kolejowych.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 20 października 1949 r. zatwierdził wyrok I-ej instancji, która oddaliła powództwo. W swym uzasadnieniu Sąd Apelacyjny przytoczył, że pośrednictwo na rzecz osób trzecich w skupowaniu łusek miedzianych, których skupem zajmowała się pozwana Spółdzielnia, jest przewiniemem zatrudnionego w niej pracownika. Fakt ten został stwierdzony zeznaniami świadków E. R. M. i R., z których pierwszy zeznał, że powód chciał nabyć od władz wojskowych dla firmy prywatnej miedziane łuski i nabył je od kogo innego nielegalnie; dwaj następni świadkowie zeznali, że skup tych łusek należał do zakresu działalności pozwanej Spółdzielni, a R., — że powód informował się u niej, czy wydano oddziałowi Spółdzielni zakaz dokonywania ich skupu.

Powód nie udowodnił, że jego czynności ograniczyły się do roli agenta i aby w czasie ich dokonywania nie był przez kilka dni pracownikiem pozwanej Spółdzielni, gdyż rozwiązał umowę o pracę dnia 18 października 1948 r., a mianowicie, brak dowodu, aby jego rezygnacja została przyjęta, aby nie pobierał wynagrodzenia w październiku i nie udowodnił, kiedy w pozwanej Spółdzielni przez dni kilka nie pracował. Pozwana Spółdzielnia była więc uprawniona do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, zwartej z powodem.

W skardze kasacyjnej Leon B. domaga się zmiany powyższego wyroku lub jego uchylenia i zasądzenia kosztów procesu, zarzucając Sądowi

Apelacyjnemu naruszenie art. 32 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych:

1) przez uznanie za ważną przyczynę rozwiązania umowy o pracę czynu, który nie stanowił podstawy zwolnienia z pracy i który był popełniony na długo przed tym;

2) przez uznanie za niewłaściwą czynność skarżącego informowania się przez niego o warunkach skupu łusek i o wydaniu zakazu ich skupu przez oddział pozwanej Spółdzielni, chociaż te czynności nie zrzuciły żadnej szkody Spółdzielni;

3) przez oparcie wyroku na braku żądania przez skarżącego zbadania świadka S., z którym on powyższe czynności pośrednika razem wykonywał i przez oparcie ustalenia co do znaczenia rezygnacji skarżącego z pracy na braku dowodów pewnych faktów, które Sąd mógł dopuścić z urzędu.

W związku z zarzutem wymienionym w p. 1 rozstrzygnięciu ulega kwestia prawna, czy może być ważną przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia czynność pracownika, nie wskazana przez pracodawcę jako podstawa jego zwolnienia, popełniona przez pracownika przed zwolnieniem, ale stwierdzona przez pracodawcę dopiero po jego zwolnieniu.

Rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych w art. 32 uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn. Nie wymaga ono, aby pracodawca zawiadomił pracownika, co było przyczyną jego zwolnienia. Uzależniając jednak prawo zwolnienia pracownika od istnienia takiej przyczyny, tym samym ustawodawca wymaga, by istniała ona w chwili zwolnienia. Ponieważ pracodawca może nie zawiadamiać pracownika o przyczynie, która spowodowała jego zwolnienie i ponieważ ta przyczyna musi tylko istnieć w chwili zwolnienia z pracy, więc należy uznać, że pracodawca może zwolnić z pracy pracownika z powodu czynu, stanowiącego ważną przyczynę zwolnienia. Nie zawiadamiając pracownika o tym, że ten czyn jest właśnie powodem zwolnienia, a nawet nie wiedząc o nim w chwili zwolnienia.

Z tego względu niesłuszny jest zarzut skarżącego, że Sąd Apelacyjny nie mógł uznać za ważną przyczynę jego zwolnienia czynu, który nie stanowił podstawy jego zwolnienia i był popełniony na długo przed nim, jeśli tylko skarżący nie twierdzi, aby udowodnił, że pracodawca uzyskał o nim wiadomość tak dawno, iż upłynęły już terminy wskazane w art. 36 rozporz. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Zarzut w pkt. 2 jest zupełnie bezpodstawny, gdyż za ważną przyczynę zwolnienia z pracy skarżącego Sąd Apelacyjny bynajmniej nie uznał jego informowanie się co do warunków skupu metali kolorowych, ale ich skup na rzecz osoby trzeciej, chociaż ten skup należał do czynności pracodawcy skarżącego. Szkoda tego

pracodawcy nie jest w tym przypadku wymagana przez przepisy art. 32 pkt. „e” rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Zarzuty wymienione wyżej w pkt. 3 również nie mogą być uznane za słuszne. Sąd Apelacyjny, uznając za nieudowodnione twierdzenie skarżącego, że był tylko tłumaczem przy zamierzonym kupnie miedzianych łusek, jedynie ubocznie, ponadto, powołał się na to, że skarżący nawet nie próbował udowodnić tego faktu przez powołanie jako świadka S., razem z którym miał prowadzić w tej kwestii pertraktacje. Ocena zaś rzekomej rezygnacji skarżącego z pracy wkracza w dziedzinę ustaleń faktycznych, które uchylają się spod kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. Sąd Apelacyjny mógł uważać tę rezygnację za odwołaną przez skarżącego za zgodą pracodawcy, jeśli wywołała ona tylko kilkudniową przerwę w pracy skarżącego, do której on następnie powrócił i wskutek tego nadal pozostawał, w istocie nieprzerwanie, jako pracownik Spółdzielni Inwalidów, który tylko przez kilka dni nie stawał do pracy. Powołanie się przez Sąd Apelacyjny, że odmienny wniosek wymagałby stwierdzenia szeregu faktów, które nie zostały udowodnione, w niczym nie narusza zasad, dotyczących onus probandi, wymagających, aby strona, stawiająca pewien zarzut, udowodniła go. Nie może też skarżący powoływać się na nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego przez Sąd z urzędu, gdyż art. 244 kpc. daje w tej kwestii tylko pewne uprawnienia Sądowi, ale nie obarcza go obowiązkiem zbierania dowodów i faktów, których sama strona nie chce udowodnić lub uważa ich udowodnienie za zbędne.

Żaden więc z zarzutów wymienionych w pkt. 3 nie może być uznany za słuszny.

Z tych względów skarga kasacyjna ulega oddaleniu.

KODEKS KARNY

(Dz. U. R. P. z 1932 r. Nr 60, poz. 571).

1. Działanie przestępne z art. 286 k. k.¹⁾ może przybierać postać dwojaką, bądź przekroczenia władzy, bądź niedopełnienia obowiązku.

2. Pracownik każdego przedsiębiorstwa państwowego produkcyjnego ma obowiązek stać na straży interesów produkcyjnych przedsię-

¹⁾ Art. 286 k. k. brzmi:

§ 1. Urzędnik, który przekraczając swą władzę lub nie dopełniając obowiązku, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego podlega karze więzienia do lat 5.

§ 2. Jeżeli sprawca działa w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej dla siebie lub innej osoby podlega karze więzienia do lat 10.

§ 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie podlega karze aresztu do 6 miesięcy.

biorstwa zarówno w tym kierunku, aby strzec go przed stratami i uszczupleniem należnych przychodów, jak i w tym kierunku, aby mogło spełnić określony plan produkcyjny. Sprzeniewierzenie się tym obowiązkiem podpada pod art. 286 k. k., o ile, oczywiście, zachodzą inne jeszcze okoliczności w artykule tym przewidziane. Nie chodzi tu jedynie o szczególne obowiązki, wynikające z regulaminów, zarządzeń oraz z podziału pracy, lecz również o najbardziej ogólne obowiązki — uczciwej pracy w interesie przedsiębiorstwa produkcyjnego.

Zarówno więc wykonywanie tzw. fuszerki — jak i świadome jej tolerowanie może podpadać pod przepis art. 286 k. k., co w razie działania celem osiągnięcia korzyści kwalifikować należy z § 2 tegoż artykułu. Ewentualna zatem kwalifikacja z art. 264 k. k. odpada z uwagi na przepis art. 36 k. k.

Z uzasadnienia wyroku S. N. z dnia 23. V. 1950 r. — K 1926/49:

Sąd Najwyższy wyraził następujący pogląd prawny: Działanie przestępne z art. 286 k. k. może przybierać postać dwójaką: bądź przekroczenia władzy, bądź niedopełnienia obowiązku. W niniejszym przypadku Sąd oparł się na zeznaniu świadka C., dyrektora stoczni, że kalkulator nie może wydawać dyspozycji, że jednak mogło się zdarzyć, że kalkulator wydał polecenie instruktorowi.

Nie ma przeszkód do uznania tej sytuacji za przekroczenie władzy. Nie chodzi tu bowiem o imperium, gdyż ono w przedsiębiorstwie produkującym w grę nie wchodzi, lecz o dysponowanie w zakresie produkcji. Kalkulator w tym właśnie zakresie pracuje, a jedynie nie powinien wydawać dyspozycji. Ma pewien zakres praw i obowiązków i zakres ten w niniejszym przypadku przekroczył.

Zresztą można to samo przestępstwo ująć w innej redakcji, usuwającej wszelką wątpliwość, akcentując nie przekroczenie uprawnień, lecz niedopełnienie obowiązków, które niewątpliwie było w niniejszym przypadku, jak to wynika z ustaleń wyroku. Pracownik każdego przedsiębiorstwa państwowego produkcyjnego ma obowiązek stać na straży interesów produkcyjnych przedsiębiorstwa zarówno w tym kierunku, aby strzec go przed stratami i uszczupleniem należnych przychodów, jak i w tym kierunku, aby mogło spełnić określony plan produkcyjny. Sprzeniewierzenie się tym obowiązkiem podpada pod art. 286 k. k., o ile oczywiście zachodzą inne jeszcze okoliczności w artykule tym przewidziane. Nie chodzi tu jedynie o szczególne obowiązki wynikające z regulaminów, zarządzeń oraz podziału pracy, lecz również o najbardziej ogólne obowiązki — uczciwej pracy w interesie przedsiębiorstwa produkcyjnego.

Zarówno więc wykonywanie tzw. fuszerki — jak to było w niniejszym wypadku — jak

i świadome jej tolerowanie może podpadać pod przepis art. 286 k. k., co w razie działania celem osiągnięcia korzyści, kwalifikować należy z § 2 tegoż artykułu. Ewentualna zatem kwalifikacja z art. 264 k. k. odpada z uwagi na przepis art. 36 k. k.

Wreszcie uchybienia w uzasadnieniu odmowy zawieszenia wykonania kary nie mogą stanowić podstawy uchylenia wyroku.

Z tych powodów kasację oddalono.

KODEKS ZOBOWIĄZAŃ. ROZP. PREZ.

RZPLITEJ Z DNIA 27. X. 1933 R.

(DZ. U. R. P. Nr 82, poz. 598).

Przepis art. 469 § 5 kz.¹⁾ mający w myśl ust. 2 pkt 1, art. VIII przep. wpr. kz zastosowanie do umów o pracę nauczycieli, należy stosować nie literalnie, lecz odpowiednio, a wobec tego należy uznać, że w stosunku między pracodawcą a nauczycielem terminy wypowiedzenia mogą być w umowie oznaczone inaczej niż w ust. 1 pkt 1 pomienionego art. VIII, jednakże z tym, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być mniej korzystny od terminów określonych w tymże ust. 1, pkt 1 art. VIII, nie zaś od terminu określonego w § 2 art. 468 kz.

1) Art. 469, § 5 kz brzmi następująco: „Terminy wypowiedzenia mogą być oznaczone w umowie z tym ograniczeniem, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być krótszy od terminów, określonych wyżej, oraz że termin wypowiedzenia przez pracownika nie może być dłuższy niż termin wypowiedzenia przez pracodawcę“.

W myśl art. VIII przepisów wprowadzających kz do czasu wydania ustawy szczególnej o umowie o pracę nauczycieli stosuje się do umów o pracę nauczycieli przepisy kodeksu zobowiązań z następującymi zmianami:

1) Gdy czas trwania stosunku pracy nie jest w umowie oznaczony, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę nauczycielowi domowemu najpóźniej na trzy miesiące naprzód, na koniec kwartału kalendaryzowego. Powyższy termin wypowiedzenia stosuje się do nauczyciela zatrudnionego w zakładzie naukowym o tyle tylko, o ile zwyczaj nie ustala korzystniejszego dla nauczyciela terminu wypowiedzenia.

2) W razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny nauczyciel zatrudniony w zakładzie naukowym zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jeżeli umowa nie zawiera korzystniejszych dla nauczyciela postanowień, służy mu prawo do wynagrodzenia przez okres ustalony zwyczajem, a w braku zwyczaju — przez okres trzech miesięcy.

Z uzasadnienia orzeczenia S. N. z dnia 13. XII. 1949 r. — C 1718/49

Józef J. żądał zasądzenia od Skarbu Państwa (Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego — CZPW — Dolnośląskie Zjednoczenie Przemysłu Węglowego — Ds. Zj. P. W.) kwoty 100.000 zł z tytułu stosunku pracy za czas od dnia 1 stycznia 1949 r. do dnia 31 sierpnia 1949 r., wyjaśniając, że od października 1947 r. pracował w charakterze nauczyciela gimnazjum przemysłu górniczego przy Ds. Zj. P. W. w Walbrzychu, że w dniu 30 września 1948 r. Ds. Zj. P. W. doręczyło mu pismo następującej treści: „dotyczy: ujednolicenia formy umów — Ds. Zj. P. W. wypowiada na dzień 31. XII. 1948 r. umowę o pracę zawartą w dniu 7. X. 1947 r. z Obywatelem na rok szkolny 1948/49. Jednocześnie Ds. Zj. P. W. powiadamia, że w najkrótszym czasie zostanie z Obywatelem zawarta nowa umowa, która obowiązywać będzie od dnia 1 stycznia 1949 r.“ — że pismo to nie może być uznane za wypowiedzenie, gdyż nie miało na celu rozwiązania stosunku pracy z powodem, lecz chodziło w nim tylko o ujednolicenie umów pracy ze wszystkimi nauczycielami od dnia 1 stycznia 1949 r. — a ponadto pochodziło od niewłaściwej instancji, gdyż rozwiązać umowę pracy z powodem mógł tylko CZPW, że za wypowiedzenie umowy uznać można — zdaniem powoda — dopiero pismo Ds. Zj. P. W. z dnia 28 lutego 1949 r. w którym powoda zawiadomiono o zgodzie CZPW na zwolnienie powoda z dniem 31 grudnia 1948 r., lecz wypowiedzenie to z braku ważnej przyczyny mogło być skuteczne na dzień 31 sierpnia 1949 r., to jest na koniec roku szkolnego. W takim stanie sprawy — konkluduje powód — należy się powodowi wynagrodzenie za czas od 1 stycznia do 31 sierpnia 1949 r., co wynosi 176.800 zł, powód jednak na razie dochodzi kwoty 100.000 zł.

Sąd Grodzki powództwo uwzględnił, a Sąd Okręgowy wyrok Sądu Grodzkiego zmienił o tyle, że zasądził na rzecz powoda 91.952 zł wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy za czas od 1 stycznia do 30 czerwca 1949 r. Sąd Okręgowy ustalił, że przytoczone wyżej pismo z dnia 30 września 1948 r. nie miało znaczenia wypowiedzenia umowy, że celem jego było ujednolicenie umów ze wszystkimi nauczycielami, a nie rozwiązanie umowy z powodem, że poza tym pismo to zdaniem Sądu Okręgowego bezskuteczne ile, że nie pochodziło od CZPW. Jako datę rozwiązania stosunku pracy stron, Sąd Okręgowy uznał, dzień 7 stycznia 1947 r., w którym powoda zawiadomiono o niezatrudnieniu go w gimnazjum od 1 stycznia 1949 r. — i ustalił, że wobec braku ważnej przyczyny do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy powodowi należy się wynagrodzenie za czas od dnia 30 czerwca 1949 r. na mocy art. VIII pkt. 1 przepisów wprowadzających kz. i art. 471 § 1 kz.

Prokuratoria Generalna zarzuca obrazę art. VIII przepisów wprowadzających kz i art. 469 § 2 i 5 kz. w związku z art. 339, 351, 408 i 411 kpc. W uzasadnieniu tego zarzutu Prokuratoria Generalna przytacza, że Sąd Okręgowy pominął jej zarzut, że w myśl zarządzenia Min. P. i H. z dnia 16. XII. 1948 r. w pkt. 6 ust. 2 „wypowiedzenie dokonywane być winno na piśmie i doręczone najpóźniej na 6 tygodni przed końcem kwartału kalendarzowego“. Przy uwzględnieniu tego postanowienia — zdaniem skarżącej — wypowiedzenie dokonane w dniu 7 stycznia 1949 r. byłoby zgodne z art. VIII przep. wpr. kz. i art. 469 § 2 i 5 kz. skuteczne na dzień 31 marca 1949 r., jak ustalił Sąd Okręgowy.

Zarzut nie może być uwzględniony, gdyż okoliczność rzekomo przez Sąd Okręgowy pominięta, nie miała wpływu na wynik sporu.

Powód jest nauczycielem i w tym charakterze zawarł umowę z CZPW. Do umów o pracę nauczycieli stosuje się przepisy kodeksu zobowiązań ze zmianami wynikającymi z art. VIII przep. wpr. kz. W przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pracowników umysłowych, zawartej na czas nieokreślony, kodeks zobowiązań między innymi postanawia, że pracodawca (o ile stosunek pracy pracownika umysłowego stanowi wyłączone lub główne źródło jego utrzymania, lecz nie trwał jeszcze 10 lat), może umowę wypowiedzieć najpóźniej na 6 tygodni naprzód na koniec kwartału kalendarzowego (art. 469 § 2 kz.) i że terminy wypowiedzenia mogą być oznaczone w umowie z tym ograniczeniem, że nie mogą być w powyższym przypadku krótsze od 6 tygodni (art. 469 § 5 kz.), przytoczony przepis § 2 jednakże nie ma zastosowania do nauczycieli. W myśl wyżejwołanego art. VIII pkt. 1 ust. 1 przep. wpr. kz. do czasu wydania ustawy szczególnej o umowie o pracę nauczycieli, gdy umowę zawarto na czas nieokreślony, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę nauczycielowi najpóźniej na trzy miesiące naprzód na koniec kwartału kalendarzowego, przy czym dla nauczycieli zatrudnionych w zakładzie naukowym termin powyższy stosuje się tylko, o ile zwyżczaj nie ustala korzystniejszego terminu. A więc dla nauczycieli termin wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wynosi na zasadzie przepisów kz. przynajmniej trzy miesiące i kończyć się musi ostatniego dnia kwartału kalendarzowego.

W ust. 2 pkt. 1 art. VIII przep. wpr. kz. stanowi, że w obu przypadkach ustępu 1 stosuje się przepis art. 469 § 5 kz. Nasuwa się tu pytanie, czy w myśl ostatnio cytowanego przepisu między nauczycielem a pracodawcą może stanąć ważna umowa oznaczająca termin wypowiedzenia przez pracodawcę na 6 tygodni, jak to stanowi przepis § 2 art. 469 kz. Przy wykładni gramatycznej można by dojść do odpowiedzi twierdzącej, jednakże wykładnia lo-

giczna i teleologiczna prowadzi do odpowiedzi przeczącej.

Nauczyciel należy do tak zwanych „pracowników umysłowych“. Do umów o pracę pracowników umysłowych mają w zasadzie zastosowanie przepisy rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Przepisy te, co już z poprzednich wywodów wynika, do nauczycieli zastosowania nie mają. Okoliczność ta jednakże nie przeszkadza, a sam charakter i przedmiot rozporządzenia czynią zupełnie naturalnym, aby zasadniczą „linię“ i zasadnicze postanowienia wspomnianego rozporządzenia uwzględnić przy tłumaczeniu przepisów, dotyczących umów o pracę nauczycieli, którzy są również pracownikami umysłowymi. Naczelną zasadą tego rozporządzenia jest, że postanowienia umów indywidualnych, regulujących stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie, są nieważne.

Zważywszy, że pracodawca przyjął jako zasadę trzymiesięczne wypowiedzenie dla pracowników umysłowych, że postanowienie umowne dla pracownika umysłowego mniej korzystne jest nieważne, że ustawowe unormowanie wypowiedzenia umowy o pracę nauczycieli jest jeszcze korzystniejsze aniżeli dla ogółu pracowników umysłowych, że zatem pracodawca stworzył dla nauczycieli pewnego rodzaju przywilej w porównaniu z innymi pracownikami umysłowymi — byłoby nielogiczne, gdyby pracodawca zupełnie sprzecznie ze stanowiskiem zasadniczym zezwolił w tym przypadku na umowne oznaczenie sześciotygodniowego terminu wypowiedzenia. Przyjąć raczej trzeba, że przepis ust. 2 pkt 1 art. VIII przep. wpr. kz. należy tłumaczyć w ten sposób, że w obu przypadkach ust. 1 pkt 1 art. VIII stosuje się przepis art. 469 § 5 kz. odpowiednio, to znaczy, że sama zasada wyrażona w art. 469 § 5 kz. ma zastosowanie również w przypadku z ust. 1 pkt 1 art. VIII, czyli że tak jak w myśl art. 469 § 5 kz. terminy wypowiedzenia mogą być oznaczone w umowie inaczej niż w poprzednich paragrafach tego artykułu jednakże z tym ograniczeniem, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być krótszy od terminów określonych w art. 469 kz. — tak samo w stosunku między pracodawcą i nauczycielem, terminy wypowiedzenia mogą być w umowie oznaczone inaczej, aniżeli w ust. 1 pkt 1 art. VIII, jednakże z tym ograniczeniem, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być mniej korzystny od terminów ust. 1 pkt 1 art. VIII przep. wpr. kz.

Z powyższych zasad wynika, że w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy powodowi w dniu 7 stycznia 1949 r. było skuteczne dopiero na dzień 30 czerwca 1949 r. bez względu na treść wyżej powołanego zarządzenia z dnia 16. XII. 1948 r.

W takim stanie sprawy skargę kasacyjną na-

leżałoby oddać dla braku usprawiedliwionych podstaw kasacyjnych (art. 436 kpc.).

DEKRET Z 13 CZERWCA 1946 R. O PRZESTĘPSTWACH SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH W OKRESIE ODBUDOWY PAŃSTWA
(Dz. U. R. P. Nr 30, poz. 192).

Powołanie się na swój wpływ na urzędnika (w sensie art. 38 mkk.¹⁾ nie musi być zawsze wypowiedziane *expressis verbis*. Może ono wynikać z zachowania się osoby ofiarującej swe pośrednictwo, pewnych jej niedopowiedzeń, gestów, znaczących uśmiechów, tj. stworzenia przez nią takich pozorów, które mogłyby wzbudzić przekonanie, że osoba ta ma wpływ na urzędnika kompetentnego do załatwienia sprawy.

Z uzasadnienia orzeczenia S. N. z dnia 4. IX. 1950 r. — K 726/50.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Należy mieć na uwadze, że powołanie się na swój wpływ na urzędnika (w sensie art. 38 m.k.k.) nie musi być zawsze wypowiedziane *expressis verbis*. Może ono wynikać z zachowania się osoby zaofiarowującej swe pośrednictwo — pewnych jej niedopowiedzeń, gestów, znaczących uśmiechów itp., tj. stworzenia przez nią takich pozorów, które mogłyby wzbudzić przekonanie, że osoba ta ma wpływ na urzędnika kompetentnego do załatwienia sprawy. Może ono również wynikać już z samego faktu podjęcia się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w tym samym urzędzie, w którym pracuje podejmujący się pośrednictwa i z uwagi na jego w tym urzędzie stanowisko można zasadnie mniemać, że ma wpływ na kompetentnych do załatwienia sprawy urzędników.

Gdyby więc nawet nie dać wiary małż. G., że oskarżony wypowiedział słowa „...pomogę w uzyskaniu mieszkania, bo S. kierownik Wydz. Kwaterunkowego jest moim kolegą“, do czego nie ma zresztą żadnych powodów — stan faktyczny przestępstwa byłby pomimo tego spełniony.

Argument, że niemożność uzyskania przydziału na mieszkanie przez G. świadczyła o braku wpływu na S., — nie jest trafny, gdyż fakt nieprzydzielenia mieszkania G. mógł wynikać z chęci uzyskania dalszych korzyści majątkowych od G., bądź z okoliczności, iż oskarżony nie posiadał dostatecznego wpływu na S., co dla bytu przestępstw jest bez znaczenia.

¹⁾ Art. 38 m.k.k.: „Kto, powołując się na swój wpływ na urzędnika, podejmuje się pośrednictwa w załatwieniu przy jego pomocy sprawy urzędowej i za to przyjmuje dla siebie lub innej osoby korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę, bądź takiej korzyści żąda, podlega karze więzienia“.

**DEKRET Z DNIA 26. X. 1949 R. O OCHRONIE
TAJEMNICY PAŃSTWOWEJ I SŁUŻBOWEJ**
(Dz. U. R. P. Nr 55, poz. 437).

Czyn polegający na pozostawieniu przez nieuwagę w miejscu publicznym teczki z dokumentami przeznaczonymi wyłącznie do użytku służbowego — wypełnia znamiona przestępstwa z art. 9 § 3 dekretu z dnia 26. X. 1949¹⁾.

Z uzasadnienia orzeczenia S. N. z dnia 29. VIII. 1950 r. — K 513/50.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Apelacyjny ustalił, że oskarżony, będąc głównym buchalterem Zakładów w Krakowie, udał się do restauracji, gdzie pił wódkę. Wychodząc z tego lokalu, aby wytrzeźwieć, pozostawił przez nieuwagę posiadaną przy sobie teczkę, zawierającą dokumenty i szkice, prze-

1) Art. 9 dekretu z dnia 26. X. 1949 r. o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej brzmi:

§ 1. Kto nie będąc do tego uprawniony przekazuje, ujawnia lub rozgłasza tajemnicę służbową, podlega karze więzienia do lat 3 lub aresztu do lat 3.

§ 2. Jeżeli przestępstwo określone w ust. 1 popełnia urzędnik w odniesieniu do tajemnicy służbowej, do której ma dostęp w związku ze służbą, podlega karze więzienia do lat 5.

§ 3. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 lub 2 działa nieumyślnie, podlega karze aresztu do lat 2.

znaczone dla okazania na konferencji oraz w Centralnym Zarządzie.

Dokumenty te, według dalszych prawidłowych ustaleń Sądu wprawdzie nie miały charakteru poufnego i tajnego, jednak przeznaczone były wyłącznie do użytku służbowego wspomnianych zakładów i nie powinny być dostępne dla osób postronnych. Treść tych dokumentów wskazuje na to, że zachowanie tajemnicy, zawartej w tych dokumentach poddyktowane było dobrem służby, a przeto te dokumenty stanowiły tajemnicę służbową w rozumieniu art. 2 dekretu z dnia 26. X. 1949 r. (Dz. U. R. P., poz. 437/49).

Oskarżony, jak to zasadnie Sąd Apelacyjny przyjął, miał świadomość, że wspomniane dokumenty (za wyjątkiem jednolitego planu kont) były przeznaczone wyłącznie do użytku służbowego i że pozostawienie ich wskutek braku należytej uwagi — w restauracji mogło doprowadzić do ujawnienia tajemnic służbowych, jakie te dokumenty zawierały.

Skoro zatem oskarżony przez nieuwagę pozostawił w restauracji teczkę zawierającą dokumenty, których treść stanowiła tajemnicę służbową, a które w ten sposób mogły być udostępnione osobom do tego nie uprawnionym — to w tak ustalonym stanie faktycznym są wszelkie znamiona czynu z art. 9 § 3 dekretu z dnia 26. X. 1949 r. (Dz. U. R. P. poz. 437/49) a nie z art. 10 § 3 tego dekretu, jak to bezzasadnie Sąd Apelacyjny przyjął, skoro ustalił, że w instytucji, w której pracował oskarżony, żadnych zarządzeń dla ochrony tajemnicy służbowej nie wydano.

Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zakresu prawa pracy

UMOWA O PRACĘ

Art. 19 rozp. Prez. R. P. z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323 i z 1939 r. Nr 71, poz. 476).

Na zapytanie, czy pracownikowi umysłowemu w okresie próbnym przysługują uprawnienia wynikające z art. 19 powyższego rozporządzenia, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem z dnia 9. I. 1951 r. Nr Po. 11 c-1/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, że w przypadku gdy pracownik umysłowy, zaangażowany na okres próbnny, zachorował w czasie trwania tego okresu, powinien otrzymywać od pracodawcy wynagrodzenie przez okres trzech miesięcy, chyba że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu próbnego lub z upływem dwutygodniowego okresu wy-

powiedzenia, dokonanego przed zachorowaniem pracownika. Wówczas pracownikowi służy prawo do wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy.

Powyższe wynika z przepisów art. 19 rozporządzenia z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323 i z 1939 r. Nr 71, poz. 476)“.

Art. 30 pow. rozporządzenia

Na zapytanie, czy wobec wprowadzenia w życie przepisów ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. R. P. Nr 20/50 r. poz. 178) należy stosować przepisy art. 30 rozporządzenia z dn. 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, MP i OS w piśmie z dnia 20. XII. 1950 r. Nr Po. 11 c-79 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, że przepis art. 30 rozporządzenia z dnia 16. III. 1928 r. o umowie

o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323), przewidujący obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi w razie wypowiedzenia umowy o pracę 3 dni wolnych od pracy miesięcznie (ogółem 9 dni w całym okresie wypowiedzenia) na szukanie nowej pracy formalnie jeszcze obowiązuje. Niemniej jednak — zdaniem Ministerstwa — przepis powyższy w obecnych warunkach (łatwość otrzymania nowej pracy, uproszczone formalności w urzędzie zatrudnienia, związane ze zmianą miejsca pracy) należy uważać za anachronizm, a ścisłe wykonywanie przez pracownika odnośnych uprawnień nie dałoby się pogodzić z intencją przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Z tych względów — zdaniem Ministerstwa — pracownik w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (zwłaszcza, gdy on sam wypowiada pracę) powinien otrzymać jedynie taką ilość godzin wolnych od pracy, jaka jest niezbędna do załatwienia koniecznych formalności (w urzędzie zatrudnienia i nowym miejscu pracy), związanych ze zmianą miejsca pracy“.

Art. 38 rozp. Prez. R. P. z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę robotników i art. 21 rozp. z 16. III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych

Na zapytanie, czy w przypadku dokonania przez pracodawcę omyłkowych wypłat na rzecz pracowników, pracodawca może potrącić z wynagrodzenia pracowników nadpłacone sumy bez zgody zainteresowanych pracowników, MP i OS w piśmie z dnia 30. XII. 1950 r. Nr Po. 39-67 udzieliło następujących wyjaśnień: „W przypadku omyłkowego wypłacenia: pracownikom wynagrodzenia, pracodawca nie może potrącać z wynagrodzenia tych sum, gdyż przepisy dotyczące umów o pracę wyliczają wyczerpująco przypadki, w których pracodawca może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenia wypłaconego omyłkowo, o ile pracownik nie wyraził zgody na potrącenie, pracodawca może dochodzić w drodze postępowania sądowego. Jeżeli pracodawca pomimo wezwania inspekcji pracy dokonuje potrącenia, należy stosować sankcje z art. 59 prawa o wykroczeniach“.

Art. 450 Kodeksu Zobowiązań

W związku z zapytaniem, czy inspekcja pracy powinna wszczynać postępowanie interwencyjne w przypadku, gdy pracownik rolny, zgodnie z umową otrzymuje wynagrodzenie w naturze MP i OS w piśmie z dnia 30. XII. 1950 r., Nr Po. 39-67 udzieliło następujących wyjaśnień:

„W myśl przepisów art. 450 kodeksu zobowiązań, pracodawca zobowiązany jest dokonywać wypłaty wynagrodzenia pieniężnego gotówką, w przeciwnym razie odpowiada za po-

wstałą stąd szkodę. W konkretnych przypadkach należy badać, w jakiej postaci ma być wypłacane wynagrodzenie w myśl postanowień umów indywidualnych. W razie stwierdzenia, że wynagrodzenie jest wypłacane w sposób sprzeczny z tymi postanowieniami, należy na żądanie pracownika przeprowadzić interwencję. Ponadto inspekcja pracy może interweniować także w przypadkach, gdy wynagrodzenie jest wypłacane wprawdzie zgodnie z postanowieniami umowy, lecz wartość jego jest niewspółmierna do wartości świadczenia pracownika. Podstawą prawną do takiej interwencji stanowiłyby przepisy art. 42 kodeksu zobowiązań w brzmieniu art. IV. przepisów wprowadzających przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. R. P. z 1950 r. Nr 34 poz. 312). W przypadku zmuszenia pracownika do przyjęcia zamiast należnej zapłaty w gotówce wynagrodzenia w innej formie, mogą być stosowane sankcje karne z art. 59 prawa o wykroczeniach“.

Art. 475 Kodeksu Zobowiązań

W związku z zapytaniem, czy pracownikom fizycznym przysługuje w okresie wypowiedzenia odpowiedni czas na szukanie pracy, MP i OS w piśmie z dnia 8. I. 1950 r. Nr Po. 11 c-82 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, że pracownikom fizycznym przysługuje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę odpowiedni czas na szukanie innej pracy na podstawie art. 475 kodeksu zobowiązań. Z uwagi na łatwość znalezienia nowej pracy w obecnych warunkach oraz uproszczone formalności w urzędzie zatrudnienia, pracownikowi należy udzielić wolnego czasu w rozmiarze, jaki jest niezbędny do zgłoszenia się w urzędzie zatrudnienia oraz w miejscu nowej pracy“.

Art. 77 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 46)

W związku z zapytaniem, czy uprawnienia wynikające z art. 77 ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym przysługują również osobom powołanym do Oficerskich Szkół Zawodowych, MP i OS po porozumieniu się z Ministerstwem Obrony Narodowej pismem z dnia 20. XI. 1950 r. Nr. Po. 11 c-64 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS po porozumieniu z Ministerstwem Obrony Narodowej komunikuje, iż w myśl art. 77 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 46) osobom powołanym do oficerskich szkół zawodowych przysługuje prawo do zachowania wynagrodzenia na równi z osobami powołanymi do odbycia innej służby wojskowej.

Przepis art. 77 powyższej ustawy nie określa bowiem rodzaju służby, do jakiej pracownik został powołany, uzależnia natomiast prawo do zachowania ostatnio pobieranego uposażenia od czasokresu trwania tej służby.

Rodzaj uprawnień, wynikających z tego tytułu określa § 4 pkt. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17. VI. 1950 r. o sposobie obliczenia i wypłacania uposażenia lub wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 236)“.

CZAS PRACY

Art. 13 ustawy z dnia 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu

Na zapytanie, czy pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym, a otrzymujący na podstawie art. 13 ustawy o czasie pracy, w zamian za pracę w niedzielę wolny dzień w tygodniu, powinni również otrzymywać wolny dzień wzgl. dodatkowe wynagrodzenie za pracę w ustawowe dni wolne od pracy, MP i OS pismem z dnia 30. XI. 1950 r. Nr Po. 12 c-205 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, że jak wynika z przepisów art. 13 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym (art. 11 pkt. b) powinni otrzymywać w zamian za pracę w niedzielę wolny dzień w tygodniu. Jeśli czas pracy w zakładzie o ruchu ciągłym wynosi 56 godzin tygodniowo (art. 8 pkt. c), pracownikowi przysługuje prawo do dwukrotnego co najmniej 24-godzinnego odpoczynku w każdym okresie 3-tygodniowym.

Ustawa nie przewiduje obowiązku udzielania wolnego dnia w zamian za pracę w dni świąteczne, w związku z czym 100% dodatek za pracę w te dni nie przysługuje, chyba, że obowiązujący w danym zakładzie pracy układ zbiorowy pracy stanowi odmiennie“.

Art. 16 powyższej ustawy

W związku z zapytaniem, w jakim zakresie diety pokrywają należności za pracę w godzinach nadliczbowych MP i OS w piśmie z dnia 3. I. 1951 r. Nr PO. 11 c-81 wyjaśniło jak następuje:

„MP i OS komunikuje, że w myśl okólnika Nr 20/47 z dnia 18. III. 1947 r. w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych, pracownicy wyjeżdżający w sprawach służbowych nie są objęci przepisami o normach wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, gdyż warunki ich pracy zasadniczo różnią się od warunków pracy na miejscu w zakładach pracy.

Powyższe postanowienia nie odnoszą się do przypadków delegowania (odkomenderowania) pracownika na dłuższy okres czasu do miejscowości, położonej poza siedzibą stałego miejsca pracy, w celu pełnienia tam określonych czyn-

ności służbowych, gdyż przypadków tych nie można traktować na równi z krótkotrwałą podróżą służbową. Pracownicy delegowani (odkomenderowani) na dłuższy okres czasu nie mogą z reguły samodzielnie dysponować swoim czasem i są zmuszeni podporządkować się warunkom pracy (m. in. czasowi pracy), obowiązującym w nowym miejscu pracy, na skutek czego warunki ich pracy w czasie delegacji (odkomenderowania) nie różnią się zasadniczo od warunków pracy na miejscu w zakładzie pracy.

Wobec powyższego diety, wypłacane tym pracownikom, stanowią jedynie zwrot kosztów utrzymania, związanych z pobytem w obcej miejscowości i z tych względów nie mogą one stanowić równocześnie ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych, za co należy się tym pracownikom oddzielne wynagrodzenie przewidziane w art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 i z 1945 r. Nr. 21, poz 117)“.

§ 1 rozp. Ministra P i O S z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcje w piekarstwie (Dz. U. R. P. Nr 104, poz. 759)

W przedmiocie czasu pracy w piekarniach MP i OS w piśmie z dnia 26. X. 1950 r. Nr Po. 12 c-190 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, że ustawa o czasie pracy nie przewiduje możliwości zatrudniania pracowników w piekarniach w niedziele.

W myśl rozporządzenia Ministra P i O S z dnia 10. XII. 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie (Dz. U. R. P. Nr. 104, poz. 759), w niedziele mogą być zatrudnieni jedynie pracownicy niezbędni do wytwarzania zakwasek i rozczynów.

Ze względu na trudności występujące przy zaopatrywaniu świata pracy w pieczywo w dni poświęcone MP i OS po zapoznaniu się ze stanowiskiem Ministerstwa Handlu Wewnętrznego wydało pismo okólne z dnia 6. XI. 1949 r. Nr Po. 3143/9/9, w którym poleciło inspekcji pracy udzielanie zezwoleń na rozpoczynanie pracy w piekarniach w dni poświęcone o godzinie 4-tej rano, a w razie potrzeby — o godz. 24-tej w nocy (dnia świątecznego)“.

URLOPY PRACOWNICZE

Art. 2 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu

Na zapytanie co do uprawnień urlopowych

pracownika, zaangażowanego do pracy w dniu 1 lipca 1949 r. MP i OS w piśmie z dnia 18. XII. 1950 r. Nr Po. 13 c-59 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, że sprawę przedstawioną w powyższym piśmie, należy rozstrzygać w myśl ust. 4 art. 2 ustawy z dn. 16. V. 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 47, poz. 365), który przewiduje, że pracownikom umysłowym „po półrocznej nieprzerwanej pracy przysługuje urlop dwutygodniowy, po rocznej zaś — jednomiesięczny“ oraz w myśl § 16 rozporządzenia wykonawczego do ustawy o urlopach z dn. 11. VI. 1923 r. (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 464), który postanawia, że „jeżeli pierwszy rok pracy pracownika umysłowego, który skorzystał już po upływie pół roku pracy z 2-tygodniowego urlopu, kończy się w tym samym roku kalendarzowym, pracownik uzyskuje prawo jedynie do powtórnego dwutygodniowego urlopu. W konkretnym przypadku pracownik powinien otrzymać w pierwszym półroczu 1950 r. 2-tygodniowy urlop, zaś po 1 lipcu 1950 r. dalszy 2-tygodniowy urlop“.

Art. 3 powyższej ustawy

W związku z zapytaniem, czy pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego, jeśli za zgodą pracodawcy rozwiąże umowę o pracę w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a przed upływem tego okresu, MP i OS w piśmie z dnia 25. I. 1951 r. Nr Po 13c-50 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, że w przypadkach przedstawionych w powyższym piśmie pracownik nie traci prawa do urlopu, gdyż rozwiązanie umowy o pracę było dokonane przez pracodawcę, a w następstwie nastąpiło jedynie wzajemne porozumienie stron co do wcześniejszego terminu postanowionego już rozwiązania umowy“.

W związku z zapytaniem, czy dłuższy (kilmiesięczny) płatny urlop szkoleniowy, może być zaliczony na poczet niewykorzystanego przez pracownika ze względów służbowych urlopu wypoczynkowego, MP i OS w piśmie z dnia 19. I. 1951 r. Nr Po. 13 c-2/51 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, że w przypadku gdy pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego we właściwym czasie ze względu na dobro służby, należy mu wypłacić odpowiedni ekwiwalent pieniężny, jeżeli nie ma możliwości udzielenia urlopu w późniejszym czasie.“

Udzielenie pracownikowi płatnego urlopu dla celów szkoleniowych nie mogłoby być traktowane jako rekompensata za niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego, gdyż w czasie przebywania na kursach szkoleniowych pracownik jest obowiązany do odbywania nauki i nie ma

możności wypoczynku, samo zaś szkolenie ma na celu również dobro zakładu pracy przez uzyskanie kwalifikowanych pracowników“.

OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH I KOBIET

Art. 9 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet

Na zapytanie, czy młodociane pracownice zamężne jak i ciężarne są obowiązane do uczęszczania na naukę zawodową lub dokształcającą, MP i OS pismem z dnia 30. XII. 1950 r. Nr Po. 39-67 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Młodociane pracownice, zamężne jak i ciężarne na równi z innymi młodocianymi są obowiązane do uczęszczania do szkoły dokształcającej lub zawodowej. Czas bowiem spędzony w szkole wliczony jest do czasu pracy i nie stanowi dla młodocianych dodatkowego obciążenia. Młodociana pracownica ciężarna, zwłaszcza w zaawansowanej ciąży może być zwolniona od obowiązku szkolnego jedynie przez kierownictwo szkoły, o ile kierownictwo to uzna za niewskazane jej uczęszczanie do szkoły. Ponadto młodociana pracownica ciężarna powinna być zwolniona od obowiązku szkolnego w okresie ustawowej 12-tygodniowej przerwy porodowej, przewidzianej w art. 16 ust. 2, ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet“.

Art. 13 powyższej ustawy

W związku z zapytaniem, czy restauracje, kawiarnie, dancingi, coctail bary należy traktować jako zakłady o charakterze użyteczności społecznej, oraz służące codziennym potrzebom ludności (art. 11, pkt. a) ustawy z dnia 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu), MP i OS w pismach z dnia 27. XI. 1950 r. i 2. XII. 1950 r. Nr Po. 17 c-8 zajęło następujące stanowisko:

„MP i OS komunikuje, iż restauracje i kawiarnie, należy traktować jako zakłady o charakterze użyteczności społecznej oraz służące codziennym potrzebom ludności. Lokali typu rozrywkowego nie należy kwalifikować jako zakładów o charakterze użyteczności społecznej i służących codziennym potrzebom ludności“.

Art. 16 powyższej ustawy

Na zapytanie, czy pracownica uspołecznionego zakładu pracy, korzystająca z t.zw. urlopu macierzyńskiego, może być wezwana do podjęcia pracy przed zakończeniem okresu ochronnego, przewidzianego w powyższych przepisach, o ile urodziła nieżywe dziecko, MP i OS w piśmie z dnia 30. VIII. 1950 r. Nr Po. 17 c-6 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Na pytanie prawne, czy pracownica uspołecznionego zakładu pracy, korzystająca z urlopu macierzyńskiego, może być wezwana do podjęcia pracy przed zakończeniem okresu ochronnego, należy odpowiedzieć negatywnie ze względów następujących:

Przepisy ogólne prawa cywilnego, a w szczególności art. 5 tego prawa (Dz. U. R. P. z 1946 r. Nr 67, poz. 369) dotyczą wykonywania praw prywatnych, określonych w art. 1, a mianowicie prawa osobowego małżeńskiego, małżeńskiego-majątkowego, rodzinnego, opiekuńczego, kodeksu zobowiązań, rzeczowego, spadkowego oraz innych przepisów prawa cywilnego.

Przepisy prawa o ochronie pracy kobiet, jako prawo publiczne, nie mogą być uzupełniane przepisami ogólnego prawa cywilnego. Jeżeliby nawet uznać przepisy prawa o ochronie pracy kobiet za prawo cywilne, to w tym przypadku pełne wykorzystanie przez pracownicę jej uprawnień z tytułu art. 16 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu noweli z 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 182) byłoby zgodne z wymogami art. 5 przepisów ogólnych prawa cywilnego, gdyż przepisy art. 16 byłyby wykonane nie tylko zgodnie z ich treścią, lecz również w sposób odpowiadający ich celowi społecznemu i wymaganiom dobrej wiary. Należy bowiem mieć na względzie, że celem społecznym przepisów art. 16, w przypadku urodzenia dziecka nieżywego, jest ochrona życia i zdrowia pracownicy, jako kobiety, która odbyła poród i ewent. jako matki przyszłych dzieci. Ochrona ta znajduje swe rzeczowe uzasadnienie w następujących okolicznościach, uznanych przez fachowe czynniki lekarskie: 1) organizm kobiety po porodzie jest osłabiony procesami związanymi z porodem, a w szczególności odwapnieniem organizmu, utratą krwi itp., 2) przebieg porodu nie jest uzależniony od faktu urodzenia żywego czy martwego dziecka, 3) po urodzeniu dziecka martwego przebieg porodu jest zakłócony brakiem ssania przez noworodka pokarmu, który wydziela się w obfitości, co powoduje duże zaburzenia w funkcji całego ustroju kobiecego, 4) urodzenie martwego dziecka może wywołać poważną wstrząs psychiczny u kobiety.

Ponadto należy zaznaczyć, że w omawianym przypadku kobieta nie korzystała z 2-tygodniowej przerwy w pracy przed porodem, co w konsekwencji musiało pociągnąć za sobą ujemne skutki dla jej zdrowia.

W myśl wyjaśnienia Prezydium Rady Ministrów, powołanego do czuwania nad całokształtem zagadnienia socjalistycznej dyscypliny pracy (Pismo Prezydium Rady Ministrów — Biuro Spraw Osobowych — z dnia 11 lipca 1950 r. Nr NK-0110/40, skierowane do MP i OS), przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, nie naruszają przepisów obowiązującego ustawodawstwa ochrony pracy.

Co się tyczy obowiązku przedstawienia świadectwa lekarskiego, obowiązek ten, na podstawie art. 16 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, dotyczy jedynie stwierdzenia stanu ciąży i odbytego porodu, a nie stanu zdrowia w okresie poporodowym. Art. 5 przepisów ogólnych prawa cywilnego nie może być w danym przypadku stosowany z przyczyn omówionych powyżej, skutkiem czego wymóg ust. 8 art. 16 ustawy, dotyczący świadectw lekarskich, nie może być interpretowany w sposób rozszerzający.

Ponadto Ministerstwo zaznacza, że zgodnie z pismem okólnym Nr 76/48 MP i OS z dnia 30 czerwca 1948 r. w sprawie nowelizacji art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dziennik Urzędowy MP i OS Nr 11, poz. 94) — w razie niewykorzystania 2-tygodniowej obowiązkowej przerwy przedporodowej należy brakujące dni do pełnych 2-ch tygodni doliczyć do obowiązkowej przerwy poporodowej. W każdym przypadku pracownica ma prawo do pełnych 12 tygodni przerwy. W myśl poprzednich wyjaśnień MP i OS przepis art. 16 ust. 2 powyższej ustawy nie uzależnia prawa do przerwy w pracy po porodzie od faktu urodzenia dziecka żywego jak również od stanu zdrowia położnicy, lecz z przepisu tego wynika jasno, że odnośna przerwa zależna jest wyłącznie tylko od samego faktu odbycia porodu. Takie stanowisko ustawodawcy było spowodowane nie tylko względami na dobro nowourodzonego dziecka, lecz również na konieczność ochrony kobiety, której organizm, osłabiony procesami, związanymi z porodem, wymaga pewnego okresu czasu na powrót do stanu normalnego“.

RADY ZAKŁADOWE

Art. 29 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. R. P. Nr 24/47 r., poz. 92)

Na zapytanie, czy wybór pracownika na członka rady zakładowej powoduje zmianę charakteru stosunku pracy, w związku z czym, czy taki pracownik nabywa prawo do urlopu w wymiarze jak dla pracowników umysłowych, MP i OS pismem z dnia 27. XII. 1950 r. Nr Po. 13 c-60 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, że wybór pracownika na członka rady zakładowej nie powoduje zmiany charakteru jego zatrudnienia.

Wobec powyższego członkowi rady zakładowej przysługuje urlop wypoczynkowy w takim wymiarze, w jakim przysługiwałby mu w razie pełnienia nadal normalnych czynności zawodowych“.

Art. 32 powyższego dekretu

W związku z wnioskiem o uchylenie w trybie nadzoru orzeczenia komisji pojednawczo-rozjemczej, działającej na podstawie art. 28 powyższego dekretu, przy czym wniosek motywowano m. in. faktem, że komisja pojednawczo-rozjemcza działała bez wniosku strony, MP i OS w piśmie z dnia 29. XI. 1950 r. Nr Po. 21-25 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, iż nie uważa za słuszny poglądu, że komisja pojednawczo-rozjemcza nie może działać z własnej inicjatywy, lecz tylko na wniosek zainteresowanego pracownika, gdyż ochrona, jakiej udziela delegatowi art. 28 de-

krety o radach zakładowych, ustanowiona jest w interesie ogółu pracowników i całego zakładu.

Pomimo uchybień co do składu i postępowania komisji, o których mowa w powyższym piśmie, uchylenie postępowania pojednawczo-rozjemczego komisji przez MP i OS w trybie nadzoru nie byłoby możliwe, gdyż dekret o utworzeniu rad zakładowych tego nie przewiduje, co wynika zresztą z istoty komisji pojednawczo-rozjemczych.

Wobec powyższego strona zainteresowana mogłaby w omawianym przypadku skierować sprawę na drogę postępowania sądowego“.