

PRACA i OPIEKA SPOŁECZNA

1951 DWUMIESIĘCZNIK NR 3

DZIAŁ V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów związkowych za okres marzec—maj 1951 r

Ustalenie tabeli stanowisk, kwot uposażenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych i służbowych dla pracowników finansowych

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. (Dz.U.R.P. Nr 15, poz. 118) została ustalona tabela stanowisk, kwoty uposażenia zasadniczego oraz zasady przyznawania dodatków funkcyjnych i służbowych dla pracowników finansowych.

W rozumieniu rozporządzenia pracownikami finansowymi są pracownicy wydziałów finansowych (w gminach — referatów finansowych) rad narodowych, pracownicy wydziałów samodzielnych oddziałów i referatów podatków wiejskich w prezydiach wojewódzkich, miejskich i powiatowych rad narodowych, pracownicy inspektoratów kontrolno-rewizyjnych, pracownicy ochrony skarbowej i władz celnych.

Rozporządzenie nie obejmuje pracowników zatrudnionych w działach administracyjnych, gospodarczych, organizacyjnych, kadr, w kancelariach i halach maszyn oraz poborców skarbowych, woźnych i pracowników organizacyjnych władz, wymienionych w ust. 2-gim.

Rozporządzenie przewiduje dla pracowników finansowych 8 grup uposażenia zasadniczego ze stawkami od 460 do 1.400 zł miesięcznie, przyznawanego stosownie do zajmowanego stanowiska, przewidzianego w załączonych do rozporządzenia tabelach stanowisk.

Grupy uposażenia nie obejmują kierowników referatów finansowych w prezydiach gminnych rad narodowych oraz w prezydiach rad narodowych nie stanowiących powiatów zaszeregowanych do grupy IX, dla których zostało ustalone uposażenie zasadnicze w kwocie 400 zł miesięcznie.

Przy zaszeregowaniu pracowników finansowych oraz przy przyznawaniu tym pracownikom dodatków funkcyjnych i służbowych, a także dodatków lokalnych i wyrównawczych, stosuje się odpowiednie przepisy, obowiązujące pracowników państwowych.

Zmiana przepisów o czasie pracy w przemyśle i handlu

Decretem z dnia 29 marca 1951 r. (Dz.U.R.P. Nr 17, poz. 137) została wprowadzona do ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami) zmiana, upoważniająca Radę Ministrów do przedłużenia na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej, uzgodniony z Centralną Radą Związków Zawodowych, czasu pracy na obszarze całego Państwa, albo na jego części, w przypadkach spowodowanych koniecznościami gospodarczymi.

Zmiana przepisów w sprawie wywozu mienia ruchomego z obszaru Ziemi Odzyskanych

Zniesienie rozp. Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 2, poz. 11) zakazu wywozu mienia ruchomego z Ziemi Odzyskanych spowodowało szkodliwą dla interesów mas pracujących spekulację tym mieniem. Toteż Rząd widział się zmuszony położyć temu kres i rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 12, poz. 98) zawiesił aż do odwołania moc obowiązującą rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1951 r. W ten sposób zakaz wywozu wspomnianego mienia obowiązuje nadal z tym, że nie dotyczy on mienia ruchomego poniemieckiego, będącego w posiadaniu władz, przedsiębiorstw, zakładów oraz innych instytucji państwowych i społecznych, jak również przedsiębiorstw, pozostających pod zarządem państwowym, a ponadto mienia stanowiącego własność osób, opuszczających obszar Ziemi Odzyskanych na podstawie przeniesienia służbowego przez władze centralne. Wywóz maszyn i urządzeń przemysłowych przez instytucje i przedsiębiorstwa państwowe może nastąpić jedynie po uzgodnieniu z prezydium wojewódzkiej rady narodowej. Stwierdzenie charakteru mienia, stanowiącego własność osób prywatnych i wydawanie odpowiednich zezwoleń na wywóz należy do zakresu właściwości prezydium wojewódzkiej rady narodowej. W wy-

jątkowo uzasadnionych przypadkach prezydium wojewódzkiej rady narodowej może udzielić zezwolenia na wywóz mienia osobom, które opuszczają Ziemię Odzyskane bez przeniesienia służbowego przez władze centralne.

Zmiana ustawy o ubezpieczeniu społecznym

Dekret z 29 marca 1951 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 138) wprowadził do ustawy o ubezpieczeniu społecznym dwie zmiany:

1) ustanowiona została odpłatność za lekarstwa i środki opatrunkowe, wydawane ubezpieczonym na recepty, wystawiane przez lekarzy ZLP. Ubezpieczeni, pozostający na leczeniu w zakładach społecznych lecznictwa zamkniętego (szpitale, kliniki, sanatoria) w dalszym ciągu otrzymują lekarstwa i środki opatrunkowe bezpłatnie.

2) zniesiono 5%-owe dodatki na dzieci do zasiłków chorobowych, wypłacanych ubezpieczonym pracownikom w okresie choroby.

Ceny za lekarstwa dla ubezpieczonych

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29 marca 1951 r. w sprawie cen za lekarstwa i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 139) określiło ceny za lekarstwa i środki opatrunkowe, wydawane ubezpieczonym na 10% obowiązujących cen aptecznych.

Ubezpieczeni, pobierający renty z ubezpieczenia społecznego bądź zaopatrzenia emerytalne nie ponoszą żadnych opłat za lekarstwa i środki opatrunkowe; również nie są pobierane opłaty za lekarstwa i środki opatrunkowe, dostarczone w związku z wykonaniem zabiegu leczniczego.

Zmiana dekretu o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego

Dekretem z dnia 29 marca 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 150) zostały wprowadzone zmiany do dekretu z dnia 21 września 1950 r. o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów (Dz. U. R. P. Nr 44, poz. 407). Nowe przepisy upoważniają m. in. Ministra Finansów do przyznania w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami zasiłków także osobom pobierającym zaopatrzenie z mocy uchwał rad narodowych, zapadłych przed dniem wejścia w życie dekretu z dnia 29 marca 1951 r. Warunki przyznania i wysokość tych zasiłków określi rozporządzenie Rady Ministrów. Do czasu wydania takiego rozporządzenia prezydium rad narodowych będą nadal wypłacać w dotychczasowej wysokości zaopatrzenie pobierane z mocy uchwał rad naro-

dowych, z tym jednakże ograniczeniem, że powyższe zaopatrzenia nie będą wyższe, niż zł 300.—.

Przepisy w sprawie wykonania ustawy o Funduszu Zakładowym

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 marca 1951 r. w sprawie wykonania ustawy o Funduszu Zakładowym (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 151) ustala zasady dokonywania odpisów i akumulacji środków na Fundusz Zakładowy. Rozporządzenie przewiduje m. in., że pozalimitowe inwestycje kulturalne i socjalne, finansowane z Funduszu Zakładowego, powinny objąć w szczególności wyposażenie i rozbudowę zakładów świetlic, czytelni, klubów techniki, urzędzeń służących opiece nad zdrowiem pracownika, matki i dziecka oraz urzędzeń z zakresu sportu i wychowania fizycznego, ogródków działkowych, stołówek itp.

Przeliczanie odszkodowań za utratę życia lub zdrowia

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 1951 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia stosunku przeliczenia niektórych zobowiązań (Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 160), ustala obowiązek przeliczania należności z tytułu odszkodowania za utratę życia lub zdrowia w stosunku zł 100.— w starej walucie równe zł 3.— w nowej walucie. Taki sam stosunek ma obowiązywać przy przeliczaniu należności z tytułu umowy komisji.

Kursy szkoleniowe i egzaminy pielęgniarские

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 marca 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 163) ustaliło: program kursów szkoleniowych dla pielęgniarek (pielęgniarzy), warunki przyjęcia na kursy oraz warunki dopuszczenia do egzaminów. Rozporządzenie ustala także skład Komisji kwalifikacyjnej, typującej i kierującej kandydatów na odpowiedni kurs, oraz skład i uprawnienia Komisji egzaminacyjnej.

Uposażenie pracowników nauki

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 kwietnia 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 21, poz. 165) zostały ustalone zasady i normy wynagrodzenia pracowników nauki, zatrudnionych w szkołach wyższych podległych Ministrom: Szkół Wyższych i Nauki, Zdrowia, Oświaty oraz Kultury i Sztuki, a ponadto pracowników zatrudnionych w samodzielnych placówkach naukowych, naukowych bibliotekach i archiwach. Rozporządzenie przewiduje 8 grup uposażenia zasadniczego ze stawkami od zł 500.— do 1700.— miesięcznie. Pracownikom, zajmującym stanowiska kierownicze, przysługuje ponadto dodatek specjalny za kierownictwo w wysokości od zł 150.— do 800.— miesięcznie, w zależności

od rodzaju zajmowanego stanowiska kierowniczego. Oprócz tego pracownikom, pobierającym uposażenie według grupy 1—3 może być przyznany dodatek specjalny do uposażenia w wysokości 50% zasadniczego uposażenia z tytułu wyjątkowo wysokich kwalifikacji, szczególnych osiągnięć w pracy badawczej lub dydaktycznej, albo też z tytułu szczególnych zasług na polu organizacji i rozwoju nauki. Za wykłady zlecone zostały ustalone stawki wynagrodzenia w stosunku miesięcznym za 1 godzinę tygodniowo dla pracowników w grupach 1—3 — zł 110.—, a dla innych osób zł 105.— z tym, że osobom posiadającym wybitne kwalifikacje wynagrodzenie to może być podwyższone do zł 130.—. Oddzielne wynagrodzenie za kolokwia i konsultacje w związku z wykładami zleconymi nie przysługują. Pomocniczym pracownikom nauki w szkołach wyższych, prowadzącym ćwiczenia, seminaria i zajęcia praktyczne, przewidziane w obowiązujących planach nauczania, przysługują wynagrodzenie miesięczne za każdą godzinę tygodniowo, przekraczającą obowiązujące normy nauczania, w wysokości zł 80.— dla lektorów i adiunktów, zł 60.— dla starszych asystentów i zł 50.— dla asystentów. Ilość godzin dodatkowych nie może przekraczać 4 godzin w tygodniu. Osoby, które nie zajmując w szkołach wyższych stanowisk pracowników nauki, prowadzą w ramach czynności zleconych ćwiczenia, seminaria oraz zajęcia praktyczne w zakresie obowiązków pomocniczych pracowników nauki, otrzymują wynagrodzenie w wysokości zł 80.— miesięcznie za 1 godzinę tygodniowo. Powyższe zajęcia nie mogą jednak przekraczać 6 godzin tygodniowo. Przy wyniarze 6 godzin tygodniowo może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości zł 500.— miesięcznie.

Przepisy o bezpieczeństwie pracy przy sprzężarkach powietrznych

W Dzienniku Ustaw R. P. Nr 22 z dnia 22 kwietnia 1951 r. zostały ogłoszone w formie rozporządzenia Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego i Zdrowia z dnia 13 kwietnia 1951 r. szczegółowe przepisy w sprawie bezpieczeństwa pracy przy sprzężarkach powietrznych. Przepisy te ustalają warunki pomieszczenia sprzężarek, zaopatrzenia w nanometry i zawory bezpieczeństwa oraz określają instalację osłon i zabezpieczeń, sposób czerpania powietrza do sprzężarek, wyposażenie i ustawienie zbiorników powietrznych, chłodzenie oraz zasady obsługi.

Zmiana przepisów o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych

Decret z dnia 19 kwietnia 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 23, poz. 175) wprowadził do rozp. Prez. R. P. z dnia 28 marca 1928 r. o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych zmiany, dotyczące udzielania patentów, wpisywania do re-

jestru patentów, drukowania opisów wynalazków oraz wysokości opłat za druk opisu wynalazków i rysunków. Ponadto dekret wprowadził ulgi w zakresie opłat za druk opisu i rysunków wynalazku dla osób niezamożnych, zezwalając na udzielanie osobom tym odroczenia terminu uiszczenia opłat oraz udzielanie patentu i wydrukowanie opisu patentu przed uiszczeniem tych opłat.

Kuratorzy sądowi dla nieletnich

Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 25, poz. 188) zostali powołani przy każdym sądzie dla nieletnich kuratorzy sądowi dla nieletnich, jako organ pomocniczy sądu, mający za zadanie wykonywanie czynności zleconych w toku śledztwa przez sędziego dla nieletnich oraz sprawowanie dozoru nad nieletnimi powierzonymi im na mocy orzeczeń sądów karnych. Rozporządzenie określa warunki, jakim odpowiadać mają osoby powołane na kuratorów sądowych dla nieletnich, tryb ich powoływania, uprawnienia, wynagrodzenie oraz warunki zwalniania z pracy w związku z wykonywaniem powierzonych im obowiązków.

Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obrabiarkach do metali

W Dzienniku Ustaw R. P. Nr 25 z dnia 10 maja 1951 r. ukazało się rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Zdrowia z dnia 28 kwietnia 1951 r., zawierające szczegółowe przepisy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obrabiarkach do metali. Rozporządzenie podaje ogólne zasady bezpiecznej i higienicznej obsługi obrabiarek, a ponadto zawiera szczegółowe przepisy, dotyczące poszczególnych rodzajów tych maszyn, jak wiertarki, wytaczarki, tokarki, frezarki, strugarki i dłutownice.

Zasiłki rodzinne dla pracowników sezonowych

W myśl rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 5 maja 1951 r. w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez pracowników sezonowych (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 196) nie mają prawa do zasiłków rodzinnych ci pracownicy sezonowi, którzy są zatrudnieni przy pracach, objętych sezonową premią za ciągłość i wydajność pracy.

Jeżeli pracownik po zakończeniu pracy sezonowej obejmie pracę stałą, wówczas okres poprzedzającej ją pracy sezonowej wlicza się do okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego (jak wiadomo, okres ten wynosi trzy miesiące, przy czym za miesiąc pracy uważa się ten miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował 20 dni).

Postanowienia rozporządzenia obowiązują od 1 marca 1951 r.

Dodatki za specjalność teletransmisyjną dla pracowników pocztowych

Rozporządzenie Ministra Poczty i Telegrafów z dnia 25 kwietnia 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 197) wprowadza dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“, zatrudnionych w Centralnym Biurze Kabli Międzymiastowych i w okręgowych biurach kabli międzymiastowych, dodatki za specjalność teletransmisyjną według 9 grup ze stawkami od 45.— do 330.— zł miesięcznie, w zależności od zajmowanego stanowiska. Dodatek za specjalność teletransmisyjną przysługuje pracownikom niezależnie od pobieranego dodatku funkcyjnego i służbowego. Prawo do pobierania dodatku za specjalność teletransmisyjną pracownik zachowuje także w czasie urlopu wypoczynkowego oraz w czasie choroby, w tym ostatnim jednakże przypadku przez okres nie przekraczający trzech miesięcy, o ile pracownik nie został wcześniej zwolniony ze stanowiska, do którego przywiązany jest dodatek za specjalność.

Dodatki specjalne do uposażenia pracowników terenowych organów Państwowej Inspekcji Handlowej

Uchwałą Nr 180 Rady Ministrów z dnia 10 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-23, poz. 289) zostały przyznane dodatki specjalne do uposażenia w wysokości od 120 do 330 zł miesięcznie dla pracowników terenowych organów Państwowej Inspekcji Handlowej, objętych przepisami o uposażeniu pracowników państwowych, a zajmujących następujące stanowiska: inspektora wojewódzkiego, kierownika oddziału, kierownika laboratorium, starszego inspektora kontroli jakości, kierownika działu, kierownika laboratorium, starszego inspektora kontroli jakości, kierownika działu, kierownika laboratorium, starszego asystenta laboratorium starszego inspektora, inspektora, asystenta inspekcji.

Zapewnienie mieszkań dla pracowników administracji społecznych osiedli i domów pracowniczych

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 8 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-24, poz. 315) zostały ustalone odsetki kubatury, przeznaczonej na mieszkania dla pracowników zatrudnionych w administracji społecznych osiedli i domów pracowniczych, jak również dla innych osób, wykonywujących w tych osiedlach zawody usługowe. Odsetki kubatury, w zależności od ilości mieszkań danego zespołu mieszkaniowego, wynoszą od 3% do 5% ogólnej kubatury mieszkań zespołu. Lokale mieszkalne, uzyskane przez wydzielenie przypadającego odsetka kubatury, będą oddane, przy zachowaniu obowiązujących norm zału-

dnienia, jako mieszkania służbowe pracownikom administracji społecznych osiedli i domów pracowniczych, a po zaspokojeniu tych pracowników reszta wydzielonej kubatury mieszkaniowej będzie przydzielona osobom mającym wykonywać na terenie osiedla zawody usługowe.

Usprawiedliwienie spóźnienia do pracy po odbyciu podróży służbowej w nocy

Uchwałą Rady Ministrów z dnia 17 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-27, poz. 334), zmieniająca uchwałę Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski Nr A-51, poz. 554, Nr A-62, poz. 719 i Nr A-86, poz. 1060) — upoważnia kierownika zakładu pracy do usprawiedliwienia spóźnienia pracownika do pracy, który wrócił z podróży służbowej odbytej w nocy.

Usprawiedliwienie takie jest jednak dopuszczalne, w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli zachodzą równocześnie następujące warunki: 1) pracownik odbył podróż całkowicie lub częściowo pomiędzy godz. 22 a 4, 2) przy podróży koleją pracownik nie korzystał z miejsca w wagonie sypialnym, 3) odpust czasu pomiędzy godziną zakończenia podróży a obowiązującą pracownika godziną rozpoczęcia pracy wyniósł mniej, niż 6 godzin.

Godziny trwania i zakończenia podróży muszą być ustalone według zasad, przyjętych przy likwidowaniu rachunków kosztów podróży.

Ustanowienie głównych i starszych księgowych w przedsiębiorstwach komunalnych

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 7 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-27, poz. 339) zostały w przedsiębiorstwach komunalnych, działających na zasadzie rozrachunku gospodarczego, ustanowione stanowiska głównych i starszych księgowych. W myśl tego zarządzenia w wyżej wymienionych przedsiębiorstwach, zatrudniających ponad 200 pracowników, na czele komórki rachunkowości stoi główny księgowy, a w przedsiębiorstwach, zatrudniających do 200 pracowników — starszy księgowy. W zakładach, sporządzających samodzielnie bilanse i wchodzących w skład przedsiębiorstw, w których na czele komórki stoi główny księgowy, na czele rachunkowości zakładu stoi starszy księgowy.

Wprowadzenie receptury potraw i planowości produkcji w stołówkach pracowniczych i akademickich

Zarządzeniem Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 10 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-27, poz. 342) została wprowadzona we wszystkich stołówkach pracowniczych i akademickich obowiązująca receptura potraw, która

będzie opracowywana i wydawana przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego. Kierownictwo stołówek będzie obowiązane sporządzać potrawy wyłącznie z uwzględnieniem obowiązującej receptury i na podstawie tygodniowego planu jadłospisów, obejmujących na każdy dzień tygodnia nazwy potraw, ilość porcji, ilość surowca niezbędnego do produkcji oraz koszt surowca.

Budowa baraków na kwatery zbiorowe dla robotników budowlanych

Zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 3 marca 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 7, poz. 74) zostały ustalone zasady i warunki budowy baraków na kwatery zbiorowe dla robotników budowlanych. Normy powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego wymienionych baraków zostaną określone przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Budownictwa Miast i Osiedli.

Pokrywanie wydatków kas pożyczkowo-zapomogowych

Pismem okólnym Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 1 marca 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 7, poz. 26) zostało wyjaśnione, że wydatki związane z bezpłatnym dostarczeniem personelu dla kas pożyczkowo-zapomogowych w zakładach pracy powinny być pokrywane ze środków obrotowych danego zakładu pracy, w granicach ustalonych w obowiązujących przepisach.

Obowiązek przestrzegania przepisów, dotyczących wypłat pracowniczych w wykonawstwie budowlanych

Okólnik Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 15 marca 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 8, poz. 90) nakłada na kierowników przedsiębiorstw budowlanych obowiązek ścisłego przestrzegania obowiązujących przepisów o uposażeniu pracowników wykonawstwa budowlanego, a w szczególności obowiązek prawidłowego zaszerzegowania pracowników umysłowych i obliczania premii ściśle według postanowień regulaminu premiovania. Kierownicy przedsiębiorstw, winni dokonywania wypłat nie znajdujących uzasadnienia w obowiązujących przepisach, będą pociągani do odpowiedzialności karnej.

Świadczenia dla członków rodzin pracowników powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej

Instrukcją Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-28, poz. 368) zostało wyjaśnione, że świadczenia przewidziane w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby

i macierzyństwa przysługują także uprawnionym członkom rodzin pracowników, powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej (kadrowej, terytorialnej lub zastępczej) w okresie odbywania tej służby przez pracownika. Podstawę do udzielania powyższych świadczeń stanowi zaświadczenie pracodawcy, stwierdzające trwanie stosunku pracy (służbowego) pracownika powołanego do odbywania zasadniczej służby wojskowej. Należy nadmienić, że w myśl art. 76 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 46) w okresie odbywania przez pracownika służby wojskowej stosunek pracy (służbowy) nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani też bez winy pracownika rozwiązany.

Przekazanie prezydium rad narodowych decyzji o przeznaczeniu lokalu mieszkalnego na mieszkanie służbowe dozorców domów i administratorów

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 29 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-29, poz. 376) przekazano prezydium miejskich (gminnych) rad narodowych uprawnienia władz naczelnych w zakresie wydawania decyzji o przeznaczeniu lokalu mieszkalnego na mieszkanie służbowe dozorców domów i administratorów, zatrudnionych w komunalnych zarządach budynków mieszkalnych.

Stanowiska we władzach administracji szkolnej, na które mogą być powoływani nauczyciele

Uchwałą Prezydium Rządu Nr 87 z dnia 3 lutego 1951 r. (Monitor Polski Nr A-30, poz. 380) ustalono tabelę stanowisk (i ilość etatów na tych stanowiskach) w administracji szkolnej wszystkich szczebli, na które mogą być powoływani nauczyciele. Stanowiska te obejmują stanowiska od dyrektorów i dyrektorów oraz naczelników wydziałów w Zarządzie Centralnym Ministerstwa Oświaty aż do kierowników referatów w wydziałach oświaty w prezydiach powiatowych i miejskich rad narodowych.

Zwolnienie od podatku od wynagrodzeń dodatków uzasadnionych specjalnymi warunkami pracy, wypłacanych pracownikom związków zawodowych

Zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 27 marca 1951 r., ogłoszonym w Monitorze Polskim Nr A-30, poz. 385, zostały zwolnione od podatku od wynagrodzeń dodatki, uzasadnione specjalnymi warunkami pracy, wypłacane pracownikom związków zawodowych.

Potrącenia z płac pracowniczych z tytułu składek na odbudowę Warszawy

Okólnik Nr 56 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-30,

poz. 387) ustala nowe zasady dokonywania przez urzędy i instytucje państwowe oraz jednostki gospodarki uspołecznionej potrąceń z płac pracowniczych z tytułu składek na odbudowę Warszawy. Zgodnie z tymi zasadami kierownicy zakładów pracy mają wydać zezwolenie na potrącanie z zarobków pracowniczych składek na Społeczny Fundusz Odbudowy Stolicy. Składki powyższe mogą być potrącone bez osobistej deklaracji pracownika w wysokości od 0,25% do 0,5% zarobku, jeżeli decyzja o potrąceniu składki zapadła na zebraniu ogółu pracowników na wniosek przedstawicieli organizacji związku zawodowego i przyjęta została większością głosów. Stawki wyższe mogą być potrącone tylko na podstawie osobistej deklaracji pracownika.

Pokrywanie kosztów delegacji i diet pracowników urzędów, instytucji państwowych i jednostek gospodarki uspołecznionej, delegowanych do prac społecznych

Często nasuwały się wątpliwości, kto powinien pokrywać koszty delegacji i diety w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych poza miejsce jego stałego zamieszkania. Wątpliwości te zostały wyjaśnione okólnikiem Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-31, poz. 395), w myśl którego pracownik delegowany do wykonania prac społecznych, pozostających bezpośrednio w związku z działalnością zakładu pracy (np. w sprawach współzawodnictwa pracy, normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, narad wytwórczych itp.), otrzymuje zwrot kosztów przejazdu i diety z zakładu pracy. Natomiast w przypadku delegowania pracownika w związku ze sprawami organizacyjnymi związku zawodowego lub z akcją społeczno-polityczną o charakterze ogólnym (np. akcja zwalczania analfabetyzmu, akcja propagandowa, zjazdy, konferencje itp.), koszty przejazdu i diety pokrywa organizacja społeczno-polityczna, delegująca danego pracownika. Na czas delegacji, wystawionej przez organizację związkową lub społeczno-polityczną, zakład pracy ma obowiązek udzielenia pracownikowi płatnego urlopu, z uwzględnieniem jednakże potrzeb służby.

Obowiązek punktualnego rozpoczęcia posiedzeń i konferencji

Niepunktualne rozpoczynanie posiedzeń i konferencji było dość częstym zjawiskiem na terenie niektórych urzędów, instytucji i przedsiębiorstw. Praktyka taka dezorganizowała pracę i powodowała niepotrzebne marnotrawstwo czasu, godząc tym samym w zasady socjalistycznej dyscypliny pracy i w konsekwencji przyczyniając się do opóźnienia załatwienia niejednokrotnie b. ważnych i terminowych spraw. Toteż, celem zapobieżenia temu stanowi rzeczy na przyszłość, został wydany okólnik Nr 58 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 marca 1951 r. (Monitor Polski

Nr A-32, poz. 400), polecający przestrzeganie obowiązku punktualnego rozpoczynania posiedzeń i konferencji. Dla umożliwienia pracownikom przybycia na czas na konferencje lub posiedzenia kierownicy urzędów i instytucji państwowych mają obowiązek dostarczyć tym pracownikom, w miarę możliwości i potrzeby, środki lokomocji. Zabronione jest przy tym odbywanie wszelkich konferencji i posiedzeń w godzinach przeznaczonych na przyjmowanie interesantów. Jeżeli ważne przyczyny służbowe uniemożliwiają wzięcie udziału w konferencji, zaproszony urząd lub osoba (wyznaczona) obowiązane są zawiadomić o tym organizatorów konferencji przed terminem jej rozpoczęcia. Na konferencjach i posiedzeniach należy sporządzać listę obecności, w której przewodniczący lub protokolant odnotuje godziny przybycia uczestników. Przewodniczący konferencji i posiedzeń lub na ich wniosek kierownicy komórek organizacyjnych zwolujących konferencje i posiedzenia mają obowiązek powiadamiać władze przełożone osób, które spóźniły się lub nie przybyły na konferencje (posiedzenie). Pracownicy winni nieusprawiedliwionego spóźnienia się lub nieprzybycia na konferencje pociągani będą do odpowiedzialności służbowej za dezorganizowanie pracy. Za przestrzeganie powyższego zarządzenia odpowiedzialni są kierownicy władz, urzędów i instytucji, w których odbywają się konferencje i posiedzenia.

Nowy system rozdziału biletów do teatrów, kin i na imprezy artystyczne

Zarządzeniami Ministra Kultury i Sztuki z dnia 16. 24 i 28 lutego 1951 r., ogłoszonymi w Monitorze Polskim Nr A-33 (poz. 414, 415, 416, 417, 418) zostały zniesione bilety bezpłatne oraz prawo nabywania indywidualnych biletów ulgowych do kin, teatrów, oper, filharmonii, cyrków oraz na imprezy artystyczne. Odtąd nabywanie biletów ulgowych ze zniżką 50% do kin, teatrów, oper, filharmonii, cyrków oraz na imprezy artystyczne może się odbywać tylko zbiorowo i to za pośrednictwem następujących instytucji: 1) zakładowych Kół Związków Zawodowych, 2) Związku Samopomocy Chłopskiej, 3) Szkół, 4) Jednostek wojskowych, 5) Władz bezpieczeństwa publicznego, 6) Jednostek Milicji Obywatelskiej, 7) Jednostek Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“, 8) Innych organizacji społecznych, politycznych i wychowawczych. Sprzedaż biletów uzależniona jest od nabycia określonego minimum biletów, wynoszącego od 10 do 50 sztuk, w zależności od wielkości danego zakładu pracy oraz od rodzaju widowiska lub imprezy artystycznej. Postanowienia w sprawie zasad nabywania biletów ulgowych nie dotyczą zamkniętych przedstawień szkolnych oraz przedstawień w świetlicach, opłacanych ryczałtem lub według ustalonej opłaty indywidualnej.

Utworzenie stanowiska młodszego inspektora w administracji państwowej

Zarządzeniem Nr 69 Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 kwietnia 1950 r. w sprawie tymczasowej tabeli stanowisk oraz dodatków funkcyjnych i służbowych dla pracowników administracji państwowej (Monitor Polski Nr A-35, poz. 439) we wszystkich działach administracji państwowej, w których występuje stanowisko inspektora, zostało utworzone nowe stanowisko „młodszego inspektora“. Dla stanowiska tego są przewidziane grupy uposażenia od VIII—VI oraz dodatek służbowy według stawki „b“ dodatków służbowych dla pracowników państwowych.

Unormowanie uprawnień emerytalnych pracowników b. izb przemysłowo-handlowych

Zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dnia 17 kwietnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-35, poz. 442) zostały unormowane uprawnienia emerytalne, wynikające z dotychczasowego stosunku pracy pracowników b. izb przemysłowo-handlowych. W myśl tego zarządzenia okresy zatrudnienia w b. izbach przemysłowo-handlowych, w czasie których pracownicy byli objęci ubezpieczeniem emerytalnym, określonym w odpowiednich statutach emerytalnych (wymienionych szczegółowo w zarządzeniu), uważa się za okresy odpowiedniego ubezpieczenia emerytalnego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Powyższe okresy zatrudnienia zalicza się także do usługi emerytalnej według przepisów właściwych dla nowego miejsca pracy w przypadku przejścia pracownika b. izb przemysłowo-handlowych do zakładu pracy, którego pracownicy objęci są ubezpieczeniem emerytalnym poza Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Rozporządzenie przewiduje także, że osoby, które nabyły już prawo do zaopatrzenia emerytalnego, wdowiego lub sierociego na podstawie statutów emerytalnych pracowników b. izb przemysłowo-handlowych, będą otrzymywały odpowiednie renty z ZUS, o ile odpowiadają poza tym innym warunkom, uzasadniającym prawo do tych rent, określonym w przepisach o ubezpieczeniu społecznym. Prawo do rent z ZUS będą miały również te osoby, które otrzymywały z b. izb przemysłowo-handlowych specjalne zaopatrzenia emerytalne (tzw. dary z łaski), z tym jednakże ograniczeniem, że wysokość tych rent nie może przekraczać odpowiednich rent, ustalonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 marca 1949 r. w sprawie wysokości świadczeń rentowych w ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 120).

Wynagrodzenie twórców pracowniczych wynalazków, udoskonaleń technicznych i usprawnień

Uchwała Nr 291 Rady Ministrów z dnia 14 kwietnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-36, poz. 446) ustaliła zasady i normy oraz tryb

wypłaty wynagrodzenia dla twórców pracowniczych wynalazków, udoskonaleń technicznych i usprawnień. Wysokość takiego wynagrodzenia jest ustalana w procentach od sumy rocznej oszczędności, uzyskanej w wyniku zastosowania projektu danego wynalazku, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia i wynosi przy wynalazkach od zł 200.— do 200 000.—, przy udoskonaleniach technicznych od zł 100.— do 100 000.— oraz przy usprawnieniach od zł 75.— do 50 000.—.

Premia za ciągłość i wydajność pracy pracowników zatrudnionych przy pracach sezonowych

Zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dnia 1 marca 1951 r., ogłoszonym w Biuletynie PKPG Nr 9, ustalono premię za ciągłość i wydajność pracy dla pracowników sezonowych, zatrudnionych w następujących gałęziach pracy: w rolnictwie, w gospodarstwach rybnych i hodowlanych, leśnictwie, ceramice budowlanej i kamieniołomach, cukrownictwie, przy robotach drogowych, w służbach wodno-melioracyjnych i regulacyjno-agrarnych, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarniach cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu moszczy oraz w służbie plantacyjnej przemysłu roszarniczego i włókien łykowych. Wysokość premii sezonowej za ciągłość pracy oraz za wydajność pracy wynosi, w zależności od gałęzi produkcji, od 6,5% do 11% zarobku brutto (tj. z wyłączeniem nagród specjalnych, świadczeń w naturze lub odpowiedniego ekwiwalentu w gotówce), osiągniętego przez uprawnionego pracownika w danym okresie rozrachunkowym.

Za pracę sezonową uważana jest praca w wymienionych rodzajach zatrudnienia, która uzależniona jest od pory roku i warunków atmosferycznych. Warunkiem, uprawniającym do otrzymania premii sezonowej jest zawarcie z pracownikiem umowy na piśmie na okres trwania pracy sezonowej, nie krótszy niż jeden miesiąc, a nie dłuższy w zasadzie niż sześć miesięcy; okres ten w uzasadnionych przypadkach za zgodą pracownika może być przedłużony na dalszy niezbędny okres. Umowa o pracę sezonową może być także rozwiązana przed upływem określonego terminu za 14-dniowym wypowiedzeniem. Jeżeli po zakończeniu pracy sezonowej pracownik zostanie zaangażowany w charakterze pracownika stałego, to w tym przypadku okres czasu pracy sezonowej powinien mu być wliczany do okresu wyczekiwania, wymaganego zgodnie z obowiązującymi przepisami do otrzymania dodatków rodzinnich. Premia sezonowa za ciągłość i wydajność pracy może być wypłacana tylko tym pracownikom, którzy w okresie pracy sezonowej (kompanijnej), stanowiącym podstawę do jej obliczenia, przepracowali przeciętnie przynajmniej 20 dni w stosunku miesięcznym, a przy

zatrudnieniu w akordzie wykonali 100% i wyżej w stosunku miesięcznym zadane normy pracy, indywidualne i zespołowe. Rozwiązanie umowy o pracę sezonową przez pracownika przed upływem umownego czasokresu lub rozwiązanie umowy z pracownikiem z winy pracownika, pozbawia go prawa do premii za ten okres obrachunkowy, w którym rozwiązanie takie nastąpiło.

Uprawnienia urlopowe pracowników umysłowych wysuniętych spośród robotników

W związku z licznymi awansami robotników na stanowiska pracowników umysłowych często zachodziły wątpliwości, czy przy wymiarze urlopów wypoczynkowych takich pracowników powinien być uwzględniany także czas pracy w danym zakładzie pracy, przepracowany przez nich w charakterze robotnika. Wątpliwości te zostały wyjaśnione pismem okólnym Przewodniczącego PKPG z dnia 29 marca 1951 r., ogłoszonym w Biuletynie PKPG Nr 9 z dnia 14 kwietnia 1951 r., polecającym zaliczać wysuniętych spośród robotników pracownikom umysłowym przy ustalaniu okresu przysługującego im urlopu wypoczynkowego także nieprzerwany okres pracy w danym zakładzie w charakterze

robotnika. Zasada powyższa ma być stosowana po raz pierwszy przy udzielaniu wymienionym pracownikom urlopów wypoczynkowych za 1951 rok.

Odbywanie praktyki przez kandydatów na kierowców samochodowych

Zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dnia 12 kwietnia 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 11, poz. 121) została unormowana sprawa wynagrodzenia kandydatów na kierowców samochodowych, posiadających świadectwo ukończenia kursów, organizowanych przez CUSZ. W myśl tego zarządzenia zakłady pracy, posiadające samochody o nośności ponad 2,5 t. mają obowiązek zatrudniać kandydatów na kierowców samochodowych, kierowanych przez wydziały komunikacyjne wojewódzkich rad narodowych dla odbycia 3-miesięcznej praktyki. W okresie takiej praktyki kandydatom na kierowców przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości zł 300.—, a kierowcom samochodowym, którym powierzono przeszkolenie kandydatów — jednorazowe wynagrodzenie za cały okres praktyki w wysokości zł 150.—, o ile praktyka zakończona została z wynikiem dodatnim.

Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej (za czas marzec—maj 1951 roku)

Dep. Urzędzeń Kulturalnych i Socjalnych PKPG

Pismo Okólne Nr 10 z dnia 15 marca 1951 r. ustala, iż wychowawczynie przedszkoli, zatrudnione w przedszkolach przyzakładowych (fabrycznych itp.) a wynagradzane do dnia 31 marca br. z funduszków Min. Oświaty, przechodzą całkowicie na etaty zakładów pracy, prowadzących przedszkola, i wynagradzane będą z funduszków akcji socjalnej. Wynagrodzenia ich w dotychczasowej wysokości muszą mieć pokrycie w zatwierdzonych na rok 1951 budżetach akcji socjalnej.

Pismo okólne Nr 11 z dnia 22 marca 1951 r. ustala tryb wnoszenia opłat przez zakłady pracy, kierujące dziećmi do przedszkoli publicznych i stwierdza, iż należność za pobyt dzieci w tych przedszkolach, zgodnie z § 9 Tymczasowej Instrukcji dla przedszkoli (załącznik nr 2 do zarządzenia Min. Oświaty z dn. 2. V. 1950 Nr II WP 2060/50), powinna być przekazywana przez zainteresowane zakłady pracy z góry bezpośrednio na konto właściwego przedszkola. Pismo to ustala również nowe, obowiązujące od kwietnia 1951 stawki osobo-dzień/dziecka, obowiązujące w tzw. „akcji zastępczej“, a więc we wszystkich przedszkolach nie prowadzonych przez zakłady pracy. Stawki te są następujące:

- a) w przedszkolach do 70 dzieci czynnych przez 9 godz. dziennie 5,60 zł dziennie, czynnych przez 5 godz. dziennie 4,40 zł dziennie.
 - b) w przedszkolach ponad 70 dzieci czynnych przez 9 godz. dziennie 5,50 zł dziennie, czynnych przez 5 godz. dziennie 4,35 zł dziennie.
- W podanych kwotach dziennych mieszczą się wydatki na nakłady majątkowe w wysokości 0,27 zł dziennie.

Pismo to ustala również kwoty przeznaczone na żywienie. Wynoszą one w przedszkolach, w których dziecko przebywa przez 9 godzin, nie mniej niż 3,80 zł dziennie, a w przedszkolach czynnych przez 5 godzin 2,80 zł dziennie.

Za dni opuszczone a usprawiedliwione, do liczby 7, zakład pracy reguluje należność według stawki dziennej. Przy nieobecności ponad 7 dni zakład pracy opłaca stawkę zmniejszoną o koszty żywienia.

Pismo okólne Nr 12 z dnia 17 kwietnia 1951 r., zaleca organizowanie odpraw instrukcyjno-sprawozdawczych z personelem (referentami) akcji socjalnej. Celem odpraw jest analiza osiągnięć i trudności, zapoznanie personelu z zarządzeniami i wytycznymi władz zwierzchnich.

Pismo okólne Nr 13 z dnia 17 kwietnia 1951 r. ustala zasady korzystania z świetlic przez dzieci pracowników zakładów pracy, za

które to dzieci należność opłacana jest z akcji socjalnej. Pismo to podkreśla, iż akcja świetlicowa w zasadzie dostępna jest dla dzieci w wieku szkolnym, w zakresie 7-letniej szkoły podstawowej. Dzieci poniżej lat 7, co do których stwierdzono, że z braku miejsc nie uczęszczają do przedszkoli, mogą być kierowane do świetlic jedynie w wypadku, gdy:

- a) istnieją warunki i możliwości zorganizowania w świetlicach oddzielnych grup przedszkolnych,
- b) zajęcia w tych grupach są ściśle dostosowane do potrzeb i zainteresowań dzieci w wieku przedszkolnym.

Opłaty za korzystanie z świetlic dla dzieci w wieku przedszkolnym są analogiczne do opłat za przedszkola w akcji zastępczej (vide pismo Okólne Nr 11) a uzależnione są od czasu trwania zajęć w tych świetlicach.

W każdym wypadku dziecko powinno być skierowane przez zakład pracy (ref. socjalny), brak skierowania upoważnia zakład pracy do nieopłacania należności za wykorzystanie świetlicy.

Pismo Okólne Nr 14 z dnia 4 maja 1951 r. ustala, iż opłaty pobierane od rodziców, z tytułu korzystania przez ich dzieci z domów zdrowia, w wysokościach ustalonych Zarządzeniem Nr 57 wydanym przez Przewodniczącego PKPG w dniu 21. II. 51 (Biuletyn PKPG Nr 6 1951 poz. 66) powinny być przekazywane raz na m-c w terminie do dnia 15 każdego m-ca we właściwym terytorialnie oddziale NBP na dochód Skarbu Państwa cz. 26 Min. Zdrowia — grupa VI, dział 5 tytuł 4 § 26 „Odpłatność za dzieci w domach zdrowia dziecka“.

Pismo Okólne Nr 15 z dnia 27 kwietnia 1951 r. podaje wytyczne w sprawie skorygowania preliminarzy budżetowych poszczególnych urzędów socjalnych w roku 1951 oraz szereg wzorów do kalkulacji kosztów własnych w tych urządzeniach (placówkach socjalnych).

Pismo Okólne Nr 16 z dnia 19 maja 1951 r. ustala tryb składania skierowań wydanych przez Min. Oświaty na obozy letnie oraz podkreśla wielkie znaczenie akcji obozowej dla dzieci i młodzieży w wieku od 15 do 18 lat.

Ministerstwo Oświaty

Min. Oświaty wydało w okresie marzec—maj szereg zarządzeń i pism okólnych, regulujących przeprowadzenie akcji letnich wczasów dziecięcych w roku 1951. Zarządzenia te zostały rozesłane w teren po linii poszczególnych resortów oraz administracji władz oświatowych.

Na uwagę zasługują:

Pismo z 27. IV. 51 Znak: Op. 3-1840/51 w sprawie doboru i odpowiedniego wykorzystania personelu wychowawczego w akcji wczasów letnich dla dzieci w r. 1951. Zapotrzebowanie na kadry organizatorzy placówek składają

w właściwych Prezydiach Powiatowych Rad Narodowych (ref. Oświaty).

Pismo z 15 maja 1951 Znak: PRW-2/51, regulujące tryb składania druków ścisłego zarachowania (skierowania) przy akcji zastępczej do Powiatowych lub Miejskich Komisji Wczasów.

Pismo z 15 maja 1951 Znak: PRW-10/51, ustalające stawki wynagrodzeń dla personelu zatrudnionego w akcji wczasów dziecięcych w r. 1951.

Zasadnicza tabela stawek jest następująca:

a) Kolonie i obozy

Kierownik placówki	od 500 zł do 600 zł
zastępca kier. placówki	„ 460 „ „ 540 „
wychowawca	„ 385 „ „ 465 „
Intendent magazynier	„ 375 „ „ 435 „
Kucharka	„ 315 „ „ 375 „
Pomoc kuchenna	— „ 268 „
Sprzątaczką	— „ 268 „
Dozorca	— „ 268 „

b) Półkolonie

Kierownik placówki	od 443 zł do 543 zł
Wychowawca	„ 385 „ „ 435 „
Intendent magazynier	— 387 „
Kucharka	360 „
Pomoc kuchenna	268 „
Sprzątaczką	268 „

c) Wczasy w mieście

Kierownik	od 440 zł do 540 zł
Administrator	387 „
Wychowawca	„ 385 „ „ 435 „

d) Dziecińce

Kierowniczką dziecińca	od 440 zł do 495 zł
Wychowawczyni	„ 385 „ „ 435 „
Kucharka	360 „
Pomoc kuchenna	268 „

Pracownikom akcji wczasów letnich zatrudnionym na koloniach i obozach, pomimo, iż okres turnusu trwa 28 dni, wynagrodzenie wypłaca się w wysokości pełnej stawki miesięcznej. Wychowawcy i personel administracyjny otrzymują wynagrodzenie po zakończeniu turnusu, kierownik po uzyskaniu kwitu likwidacyjnego od delegata Prez. Pow. Rady Nar. do Spraw Wczasów.

Ponadto pracownicy zatrudnieni w akcji wczasów dziecięcych w roku 1951 otrzymują:

- a) na obozach i koloniach — całodzienne utrzymanie i zakwaterowanie, przy czym pranie bielizny nie wchodzi w zakres świadczeń związanych z zakwaterowaniem;

- b) na półkoloniach i dziecińcach — dwukrotny lub trzykrotny posiłek (śniadanie, obiad i ewent. podwieczorek);

Wszystkich pracowników akcji wczasów letnich obowiązuje odpłatność za wyżywienie w wysokości 25% stawki wyżywieniowej.

c) zwrot faktycznych kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy i z powrotem (po zakończeniu turnusu na który lub które pracownik był angażowany).

Pracownicy, którzy korzystają z jakichkolwiek ulg przy przejazdach państwowymi środkami komunikacyjnymi — otrzymują zwrot kosztów przejazdów według przysługującej im taryfy ulgowej.

Pracownikom, nie korzystającym ze świadczeń w naturze „wyżywienie i zakwaterowanie“ nie przysługują z tego tytułu ekwiwalenty w jakiegokolwiek formie.

Ministerstwo Finansów

Dep. Budżetów Społecznych i Kulturalnych pismem z dnia 14 kwietnia 1951 znak BS. 1977/4/51 ponownie wyjaśnił zasady wykorzystania sald budżetów akcji społecznej z roku

1950. Saldą w tytułach, które w r. 1951 są realizowane w zakładach pracy (3a, 4a, 5a, 16 a, 21a, 59a, 189 a 272a, 273a i 275a) przechodzą z roku 1950 na rok 1951. Saldą te należy traktować jako dotacje z § 22 budżetu centralnego, o wysokości ich należy powiadomić Min. Finansów, które odpowiednio zmniejszy kwoty przekazywane poszczególnym resortom. Saldą tytułów scentralizowanych należy przekazać na r-k budżetu centralnego, dział V tytuł IV, zwroty wydatków nieinwestycyjnych § 25 „różne zwroty“. Sprawę sald tyt. „administracja stolówek“ ureguluje osobne zarządzenie.

W dniu 3 maja 1951 r. ukazało się zarządzenie Ministra Finansów w sprawie finansowania i rachunkowości akcji społecznej (Monitor Polski Nr A-40 z dnia 17. V. 1951 poz. 507) Zarządzenie to w sposób szczegółowy omawia sprawy związane z gospodarką pieniężną akcji społecznej.

ORZECZNICTWO

USTAWA Z DNIA 18 GRUDNIA 1919 R. O CZASIE PRACY W PRZEMYSŁE I HANDLU (DZ. UST. NR 94 Z R. 1933, POZ. 374)

1. Międzywojenne orzecznictwo Sądu Najwyższego w dziedzinie roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, jako niezgodne z obecnym ustrojem, z reguły straciło znaczenie i ze względu na swój klasowy charakter nie może być miarodajne w nowych warunkach ustrojowych w Państwie Ludowym.

2. Sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym korzystanie z czyjejkolwiek pracy bez słusznego jej wynagrodzenia.

3. Pracownik, dochodzący od pracodawcy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe winien wykazać fakt pracy w godzinach nadliczbowych, ich ilość oraz fakt, iż praca była spełniana na zlecenie lub co najmniej za wiedzą pracodawcy; natomiast nie jest on obowiązany wykazywać niesłusznego wzbogacenia pracodawcy jego pracą.

4. Należność pracownika z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie jest uwarunkowana upominaniem się pracownika o zapłatę; jeżeli kierownictwo zakładu pracy wie o pracy w godzinach nadliczbowych, domniemywać należy, że liczy się ono z ustawowym obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za te godziny.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 28 lutego 1950 r. Nr WaC 370/49

Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym dnia 28 lutego 1950 r. w sprawie z powództwa Jana A. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu CPN o 342000 zł po rozpoznaniu skargi kasacyjnej pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego w War-

szawie z dnia 5 września 1949 r. Sygn. VII Ca 1215/49 skargę kasacyjną oddała i zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz powoda kwotę 7500 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Jan A., robotnik Przeds. Państw. CPN wystąpił z pozwem p-ko powyższej Centrali o zasądzenie sumy 342000 zł tytułem częściowej należności za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu swego pozwu powód podaje, iż w 1945 r. został on zaangażowany przez pozwaną Przedsiębiorstwo jako dozorca nocny, natomiast w ciągu dnia funkcję dozorey pełnił inny pracownik. W dniu 15 listopada 1945 r. dozorca dzienny został przesunięty do innych zajęć, wskutek czego powód musiał pełnić obowiązki przez całą dobę, tj. za siebie i dozorcę dziennego. Było to możliwe jedynie dzięki temu, że powód na terenie pracy zamieszkiwał i że żona i córka wyręczały go w bezustannej pracy. Pomimo tych zmienionych warunków pracy powodowi wypłacano nadal niezmiennione uposażenie, nie wypłacając należności za godziny nadliczbowe, które to wynagrodzenie wyniosłoby w okresie 30 miesięcy sumę 642000 zł. Powyższą sumę powód ograniczył do sumy, jaka podlegałaby wypłaceniu dozorecy dziennemu, który w ciągu 30 miesięcy nie był zaangażowany, tj. do sumy 342000 zł.

Sąd Pracy wyrokiem z dn. 29. IV. 1949 r. zasądził na rzecz powoda od pozwanej Centrali kwotę 341256 zł a Sąd Okręgowy zaskarżonym wyrokiem wyrok Sądu Pracy zatwierdził. Sąd Okręgowy na podstawie zeznań świadków zbadanych z powołania obu stron ustalił, że powód pracował początkowo jako dozorca nocny od

godz. 18 do 6 rano, natomiast na zmianę dzienną przyjeżdży był wówczas inny pracownik. Po kilku miesiącach dozorca dzienny z polecenia pozw. Centrali przestał pełnić swoje obowiązki i od tej pory powód pełnił funkcje zarówno dozorey nocnego, jak i dziennego. Praca ta polegała na dozorowaniu całości garażu, otwieraniu i zamykaniu garażu, wypuszczaniu i wpuszczaniu samochodów. przyjmowaniu telefonów i prowadzeniu książki wyjazdów samochodów. Twierdzenie pozwanej, że wszystkie czynności dozorey dziennego pełnił majster garażowy obalily zeznania św. M. i św. L. Zarzut pozwanej Centrali o braku z jej strony zlecenia, aby powód pełnił prace dozorey dziennego uznał Sąd Okręgowy za sprzeczny z zebranym materiałem dowodowym. Z zeznań św. S. wynika bowiem, iż kierownictwo pozw. Centrali zlecało powodowi wykonywanie w ciągu dnia pewnych spraw. Św. M. ustalił, iż powoda w ciągu dnia wołano do pracy, a św. N., iż jakiś dyrektor pozw. Centrali robił powodowi wymówki, gdy nie zastał go w niedzielę przy pracy i że powoda często wzywano poza czasem pracy. Wszystko to zdaniem Sądu Okręgowego wskazuje, że pozw. Centrala żądała od powoda wykonywania także funkcji dozorey dziennego i dawała mu w tym kierunku wyraźne polecenia.

Wysokość zasądzonego roszczenia uznał Sąd Okręgowy za uzasadnioną, przyjmując, że należność powoda za godziny nadliczbowe, zgodnie z przeprowadzonym w pozwie obrachunkiem, wynosi w myśl art. 16 ustawy o czasie pracy 642000 złotych. Suma 342000 zł, do jakiej powód ograniczył swe żądanie, odpowiada należności za 6 i 1/2 godzin nadliczbowych dziennie. Na podstawie złożonej do akt sprawy książki kontroli wyjazdów i przyjazdów pojazdów mechanicznych Sąd Okręgowy uznał fakt przeprowadzenia przez powoda 6 1/2 godzin nadliczbowych dziennie za udowodnioną, przy czym Sąd Okręgowy miał na uwadze, że prowadzenie książki kontroli wyjazdów i przyjazdów samochodów stanowiło tylko część funkcji powoda i że powód miał ponadto szereg innych funkcji, co stwierdzają zeznania świadków.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarża pozwana, która w skardze kasacyjnej wnosi o jego uchylenie z powodu obrazy art. 16 ustawy z 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz obrazy art. 189 Kod. Zob.

1. Skarżąca wywodzi, że pracownik, który żąda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych musi wykazać dokładnie ilość godzin i czas w którym je przepracował; powód dowolnie twierdzi, że pracował przez całą dobę, a obliczenie zawarte w pozwie nie jest oparte na żadnych dowodach; zeznania świadków są ogólnikowe i nie wnoszą żadnych konkretnych danych, które mogłyby być podstawą obliczenia ilości godzin nadliczbowych, zwłaszcza, że pozwana kwestionuje potrzebę i celowość pracy powoda.

Książka kontroli wyjazdów i przyjazdów nie stanowi żadnego dowodu ilości godzin nadliczbowych, przy czym nie zostało udowodnione, aby powód prowadził ją własnoręcznie.

2. Skarżąca twierdzi dalej, że w świetlewołanego przez nią orzecznictwa SN (N.Rw. 1319/34, OBP 91/35 i inn.), niedopuszczalna jest konstrukcja pozwu, w którym powód ograniczył sumę powodową do rzekomej korzyści, jaką odniosła pozwana przez niezapłacenie należności drugiemu pracownikowi za okres dozoru dziennego. Skarżąca wywodzi, że pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych o tyle tylko, o ile pracodawca wzbogacił się jego pracą, a twierdzenie powoda, że pozwany musiałby zatrudnić i płacić innego pracownika, gdyby powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, nie wykazuje wzbogacenia, gdyż powód nie twierdzi, by pozwany kwoty oszczędzone na pracy powoda zaliczał na swe dobro w kalkulacji cen.

3. Skarżąca zarzuca, że powód w okresie swej pracy w godzinach nadliczbowych nigdy nie upominał się o zapłatę za pracę w tych godzinach, przy czym powód w pozwie nie twierdzi nawet, by o zapłatę taką upominał się. Skarżąca powołuje się na orzeczenie SN N.Rw. 738/31, stwierdzające, że jest sprzeczne z zasadami dobrych obyczajów i uczciwości w obrocie, jeżeli pracownik w tajemnicy przed pracodawcą notuje sobie godziny nadliczbowe i przez szereg lat nie żąda wynagrodzenia za te godziny a czyni to dopiero po rozwiązaniu stosunku służbowego; w danym przypadku powód nie notował sobie nawet przepracowanych godzin nadliczbowych. W tym stanie rzeczy domaganie się zapłaty za godziny nadliczbowe po upływie 3-ech lat narusza przepis art. 189 K. Z.

4. Skarżąca zarzuca wreszcie, że Sąd Okręgowy dowolnie uznał zarzut wysunięty przez nią o braku z jej strony zlecenia co do pracy dziennej powoda, za sprzeczny z zebranym materiałem dowodowym. Zeznania świadków nie stwierdziły faktu takiego zlecenia.

Rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy zważył co następuje:

1. Zarzuty, przytoczone wyżej (w p. 1), aczkolwiek określone zostały przez skarżącą jako zarzuty obrazy art. 16 ustawy o czasie pracy, w istocie swej przedstawiają się jako zarzuty obrazy przepisów postępowania, a w szczególności art. 250 §1 i 351 k.p.c. Zarzuty te zmierzają bowiem do wykazania, że Sąd Okręgowy bez dostatecznego oparcia w materiale dowodowym ustalił ilość przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Słuszne jest twierdzenie skarżącej, że pracownik żądający zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych powinien wykazać ilość przepracowanych nadliczbowo godzin i okres czasu, w którym je przepracował. Zarzut obrazy art. 16 ustawy o czasie pracy w tym zakresie byłby jednak trafny tylko wówczas, gdyby sąd orzekający zasądził należność

za godziny nadliczbowe bez ustalenia ich ilości. Sąd Okręgowy, jak wynika to z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, ustalili, że powód pracował co najmniej 6 i pół godziny nadliczbowo dziennie. Ustalenie swoje w tej mierze oparł Sąd Okręgowy na zeznaniach świadków i na prowadzonej przez powoda książce kontroli wyjazdów samochodów. Nie dopuścił się przeto Sąd Okręgowy naruszenia art. 16 ustawy o czasie pracy. O ile zaś skarżąca zarzuca, że Sąd Okręgowy nie miał podstaw w materiale dowodowym do przyjęcia, że powód pracował 6 i pół godz. nadliczbowo dziennie, to taki zarzut wkracza już w ocenę dowodów, która należy do sądu orzekającego merytorycznie. Zarzuty wysunięte przez skarżącą odnośnie braku podstaw do ustalenia czasu pracy nadliczbowej powoda są gołosłowne i bezpodstawne.

O ile zarzuty skarżącej rozumieć jako zakwestionowanie ustalenia, że powód w ogóle pracował w godzinach nadliczbowych (tj. w ciągu dnia), to zarzuty te są bezpodstawne, gdyż Sąd Okręgowy oparł swe ustalenia co do pracy powoda w ciągu dnia i w niedziele na zeznaniach powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku świadków, którzy stwierdzają, że powód spełniał czynności dozorczy dzienny, a których to zeznań skarżąca niczym nie podważa. O ile zaś zarzuty skarżącej zmierzają do obalenia ustalenia Sądu Okręgowego w tej części, w której Sąd ten przyjął, że powód pracował nadliczbowo co najmniej przez 6 i pół godz. dziennie, to i w tym zakresie zarzuty te uznać należy za chybione. Sąd Okręgowy oparł swoje obliczenie godzin przepracowanych przez powoda na prowadzonej przez tego ostatniego książce kontroli wyjazdów i przyjazdów samochodów. Nie wiadomo dlaczego skarżąca twierdzi, że książka ta nie może stanowić żadnego dowodu ilości godzin nadliczbowych. Twierdzenia swego skarżąca niczym bowiem nie uzasadnia. Książka kontroli która przedstawia się jako systematyczny zbiór zapisów dat i godzin wyjazdów z terenu dozorowanego przez powoda i przyjazdów na ten teren każdego samochodu, ze wskazaniem jego numeru, przy czym zapisy te stwierdzone są własnoręcznymi podpisami kierowców, może stanowić dowód w sprawie co do tych okoliczności, które z zapisów w niej zawartych wynikają i jak każdy dowód podlega swobodnej ocenie sądu orzekającego w ramach art. 250 § 1 k.p.c. Książka ta, zawierając zapisy o godzinach przyjazdów i wyjazdów, w zestawieniu z ustalonym przez zeznania świadków faktem, że samochody te wpuścił i wypuszczał przez bramę powód i że on książkę tę prowadził, może przeto stanowić dowód rozpiętości a tym samym ilości godzin, w których powód pełnił swoje funkcje jako dozorca. Obojętną jest przy tym rzecz, czy zapisy w powyższej książce kontroli dokonywane były przez powoda własnoręcznie czy też przez kierowców, którzy kładli w książce tej swe podpisy. Wystarcza, że jak stwierdzili powołani

przez Sąd Okręgowy świadkowie L. i M., powód prowadził tę książkę; prowadzenie zaś tego rodzaju książki kontroli nie wymagało własnoręcznych zapisów powoda; wystarczające było, że powód wręczał każdorazowo książkę tę szoferom dla zapisania godziny wyjazdu i przyjazdu oraz dla położenia podpisu, i że pilnował, by zapisy takie przy każdym wyjeździe i przyjeździe były czynione.

Ponieważ skarżąca nie wykazuje, aby wprowadzone przez Sąd Okręgowy na podstawie powyższej książki kontroli obliczenie godzin nadliczbowych powoda było wadliwe lub niezgodne z zapisami, zawartymi w tej książce, przeto zarzuty skargi kasacyjnej w tej mierze są chybione.

Z braku zarzutu ze strony skarżącej, nie podniesionego ani w skardze kasacyjnej ani w toku procesu, nie podlega rozważaniu kwestia, czy do pracy powoda stosują się przepisy rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z dn. 26.I.1922 o czasie pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu i w jakim zakresie praca powoda w świetle przepisów tego rozporządzenia powinna być uważana za nadliczbową.

2. Również jako zarzut obraży art. 250 § 1 i 351 k.p.c. przedstawia się ostatni zarzut skargi kasacyjnej, przytoczony wyżej pod p.4). I ten zarzut wkracza w dziedzinę oceny dowodów, przy czym nie jest on niczym więcej jak gołosłowną polemiką z dokonaną przez Sąd Okręgowy oceną dowodów. Skarżąca zarzuca, że zeznania świadków nie stwierdziły faktu zlecenia ze strony pozwanej Centrali pracy nadliczbowej (tj. we dnie) powoda. Jednakże Sąd Okręgowy ustalenia swoje co do tego, że kierownictwo pozwanej Centrali zlecało powodowi wykonywanie pewnych prac, oparł na zeznaniach św. S., M. i N., którzy istotnie stwierdzili te okoliczności. Skarżąca niczym zaś zeznań tych nie podważa, a twierdzenie, że „ogólnikowe“ zeznania świadków w tym przedmiocie są „bez znaczenia“ odnieść można raczej do omawianego zarzutu skargi kasacyjnej, który jako ogólnikowy i gołosłowny nie posiada znaczenia i jest chybiony.

3. O ile idzie o zarzut obraży art. 16 ustawy o czasie pracy przez błędną jego wykładnię, przytoczoną wyżej w p.2), to zauważyć przede wszystkim należy, że powołane przez skarżącą orzecznictwo przedwojenne Sądu Najwyższego nie może być miarodajne dla należytej wykładni cyt. przepisu w nowych warunkach ustrojowych. Międzywojenną judykaturę S. N., dotyczącą zagadnienia należności za godziny nadliczbowe, cechowała wyjątkowa niejednorodność i chwiejność, w szczególności judykatura ta wykazuje liczne sprzeczności, gdy idzie o ustalenie przesłanek zasadności roszczenia pracownika o zapłatę za godziny nadliczbowe. W początkowych orzeczeniach wydanych na tle ustawy o czasie pracy, Sąd Najwyższy nie uzależniał zasadności roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od wymogu udowodnienia niestusznego wzbogacenia pracodawcy (Zb. Orz. Nr 218/30,

182/30, 8/32, 128/32 i inn.). W następnym jednak orzecznictwie, zapoczątkowanym przez uchwałę S. N. w składzie 7-miu sędziów z dn. 4.XI.1932 (Zb. Orz. III, Nr 127/32), Sąd Najwyższy stał na stanowisku, że za pracę w godzinach nadliczbowych należy się pracownikowi wynagrodzenie o tyle tylko, o ile wykaże, że pracodawca wzbogacił się jego pracą (Zb. Orz. Nr 4/33, 38/33, 226/33, 241/33 i inn.). Ta niejednołitość orzecznictwa międzywojennego S. N. w zakresie problemu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie była kwestią przypadku. Orzecznictwo to wykazuje bowiem wyraźnie linię kierunkową. Zmierzało ono wyraźnie przy pomocy różnych konstrukcji prawnych, do ochrony interesów kapitalistycznych pracodawców przed masowymi roszczeniami pracowników o zapłatę za godziny nadliczbowe. Najdobitniejszym wyrazem tego klasowego charakteru przedwojennego orzecznictwa S. N. jest właśnie wskazana wyżej uchwała SN w skł. 7-miu sędziów Nr 127/32 oraz oparte na niej orzeczenia, w których uzależniono zaspokojenie roszczeń pracowniczych o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od wykazania przez pracownika niesłusznego wzbogacenia się pracodawcy jego pracą. Wymóg ten był z reguły niewykonalny dla pracownika, dzięki czemu spełniał znakomicie funkcje ochrony interesów pracodawców. Wymóg ten był jednak jawnie przekraczający treść ustawy o czasie pracy, która bynajmniej nie uzależnia należności pracownika za godziny nadliczbowe od wykazania niesłusznego wzbogacenia pracodawcy. To też w związku z uchwałą ogólnego Zgromadzenia Sądu Najwyższego z dn. 25.II.1948 r. (ogł. w w DPP Nr 12/48, str. 58) należy uznać, że międzywojenne orzecznictwo SN w dziedzinie roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jako niezgodne z obecnym ustrojem z reguły straciło znaczenie i ze względu na swój klasowy charakter nie może być miarodajne w nowych warunkach ustrojowych w Państwie Ludowym; dotyczy to w szczególności orzeczeń powołanych przez skarżącą w skardze kasacyjnej.

W nowych warunkach ustrojowych wykładnia art. 16 ustawy o czasie pracy musi być oparta na innych zasadach. Musi ona wychodzić z założeń, że w Państwie Ludowym praca, jako najwyższe dobro społeczne, korzysta ze szczególnej opieki prawa i że sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego w tym Państwie korzystanie z czyjejkolwiek pracy bez słusznego wynagrodzenia. Wyrazem stosunku ustawodawcy Polski Ludowej do zagadnienia czasu pracy jest fakt dwukrotnego już znowelizowania ustawy z 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w r. 1945 i 1946 (Dz. Ust. poz. 117/45 i poz. 285/46) w kierunku wzmocnienia uprawnień pracownika w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych.

Prawidłowa i zgodna z funkcją art. 16

ustawy o czasie pracy w nowych warunkach ustrojowych wykładnia tego przepisu nie pozwala przyjąć poglądu, by pracownik był obowiązany wykazywać niesłusznego wzbogacenia pracodawcy jego pracą. Wymóg taki nie da się wyprowadzić z tekstu art. 16 cyt. ustawy. W świetle tego przepisu pracownik, dochodzący od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godz. nadliczbowych winien wykazać tylko dwie okoliczności faktyczne: fakt pracy w godzinach nadliczbowych (łącznie z ilością tych godzin) i fakt, że praca była spełniana na zlecenie a co najmniej za wiedzą pracodawcy. O ile pracodawca (lub reprezentujące go osoby, w szczególności kierownictwo zakładu pracy) wie, że pracownik pracuje w godzinach nadliczbowych i z tej pracy jego korzysta, zwłaszcza przez dłuższy okres czasu, to w świetle art. 29 KZ takie zachowanie pracodawcy może być uznane za milczące zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych.

W sprawie niniejszej Sąd Okręgowy ustalił, że powód pracował w godzinach nadliczbowych co najmniej przez 6 i pół godziny dziennie przez okres objęty pozwem, i że o pracy powoda w godzinach nadliczbowych (tj. w dzień) wiedziało kierownictwo pozwanej Centrali, które nawet zlecało powodowi wykonywanie w ciągu dnia pewnych prac. Te ustalenia Sądu, których jak wyżej omówiono — skarżąca niczym skutecznie nie zdołała obalić, są wystarczające w świetle art. 16 ustawy o czasie pracy do zasądzenia powodowi należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Bez znaczenia jest zarzut, że niedopuszczalne jest ograniczenie sumy dochodzonej w powództwie do wysokości korzyści, jaką pozwana Centrala odniosła przez niezapłacenie należności drugiemu dozorcę dziennemu. Pomijając, że na uzasadnienie tego poglądu skarżąca powołuje jedynie cytowane przez siebie orzecznictwo przedwojenne S. N., które — jak to wyżej wykazano — nie może być miarodajne dla oceny sprawy niniejszej, podkreślić należy, że ograniczenie żądania pozwu do wysokości sumy zagrożonej przez pozwaną wskutek niezaoferowania dozorcę dziennego, nie może być traktowane jako „konstrukcja” prawna pozwu, lecz stanowi jedynie motyw, dla którego powód ograniczył swe żądanie. Podstawą jego powództwa jest fakt pracy w godzinach nadliczbowych, okoliczność zaś, że żądanie swe w tym zakresie ograniczył do sumy zaoszczędzonej przez pozwaną Centralę dzięki jego pracy, nie ma znaczenia dla samej podstawy powództwa, okoliczność ta może co najwyżej świadczyć o rzetelnej postawie powoda, który nie chciał, by pozwana wskutek niezaoferowania dozorcę dziennego i korzystania z jego pracy poniosła większe koszty, niż gdyby dozorcę dziennego zatrudniła.

4. Wreszcie co się tyczy zarzutu obrazy art. 189 K. Z., o jakim mowa wyżej w p. 3), to zarzut ten już w świetle powyższych wywodów, dotyczących zasad wykładni art. 16 ustawy o czasie pracy, musi być uznany za całkowicie bezpodstawny. Pracownik ma wprawdzie obowiązek wykazania ilości godzin pracowanych nadliczbowo, ale obowiązek ten dopełnić może w każdy dopuszczalny przez przepisy postępowania dowodowego sposób, niekoniecznie zaś tylko drogą prowadzenia notatek. Nie można również uznać, by w świetle art. 16 ustawy o czasie pracy okolicznością warunkującą należność pracownika z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było upominanie się pracownika o zapłatę. O ile kierownictwo Zakładu wie o pracy w godz. nadliczbowych, domniemywać należy, że liczy się ono z ustawowym obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za te godziny. To też niesłuszny jest pogląd skarżącej, że dochodzenie należności za godziny nadliczbowe za dłuższy okres czasu, nawet w granicach 3-letniego przedawnienia, jest sprzeczne z zasadami dobrych obyczajów i uczciwości w obrocie. Przeciwnie, sprzeczne z zasadami tymi i z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym byłoby dopuszczenie możliwości, że kierownictwo pewnego zakładu pracy przez dłuższy okres czasu koczysta z pracy pracownika w godzinach nadliczbowych, wie o tej pracy i wymaga jej pełnienia, a mimo to uchyla się od zapłaty wynagrodzenia za nią.

Wobec bezzasadności zarzutów skargi kasacyjnej, skarga ta ulega oddaleniu.

USTAWA Z DNIA 18 GRUDNIA 1919 R. O CZASIE PRACY W PRZEMYSŁE I HANDLU (DZ. UST. NR 94 Z R. 1933 POZ. 374)

1. Przedsiębiorstwo uspołecznione przy planowaniu swej gospodarki i wykonywaniu planu ma obowiązek liczyć się z wynagrodzeniem należnym robotnikom.

2. Czas przebyty przez szofera w podróży służbowej uważać należy w całości za czas pracy, chyba by było udowodnione, że szofer podczas podróży był zwolniony w celu wypoczynku z dowolną dyspozycją czasem i bez odpowiedzialności za samochód.

3. Ryczałt za godziny nadliczbowe może zastąpić wynagrodzenie należne ustawowo za te godziny tylko wówczas, jeśli choć mniej więcej odpowiada należnemu świadczeniu za te godziny; umowa o ryczałt za godziny nadliczbowe, rażąco odbiegający od należnego ustawowo wynagrodzenia, jako zrażająca do obejścia ustawy, wydanej w celu ochrony praw robotnika, jest nieważna.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 10 marca 1951 r. Nr C 617/50

Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym dnia 10 marca 1951 r. w sprawie z powództwa Czesława W. p-ko Państwowemu Monopolowi Spirytusowemu o 14263 zł (dawnych), po rozpoznaniu skargi kasacyjnej pozwanego na wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 10 maja 1950 r. Sygn. VII. Ca. 711/50 skargę kasacyjną oddala i od pozwanego na rzecz powoda sumę 45 złotych tytułem kosztów postępowania w III instancji zasądza.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie zmienił częściowo wyrok Sądu Pracy, oddalając powoda z częścią roszczenia w sumie 1350 zł, odpowiadającej pobranym przez powoda „premiom transportowym“, zatwierdził zaś wyrok Sądu Pracy w części zasądzającej powodowi sumę 14263 zł, uzasadniając swe orzeczenie następująco:

Pozwany Monopol przyznał, że powód w spornym okresie czasu pracował 172 godzin nadliczbowo oraz, że uśrednione godzinowe powoda wynosiło 50 zł za godzinę. Pozwany Monopol w toku procesu bronił się tym, że powód w zamian wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymywał diety oraz premie transportowe po 150 zł za każdą dobę przebyta w podróży. W skardze apelacyjnej pozwany podnosi, że zgodnie z okólnikiem Min. Pracy i Op. Społ., z dnia 8. III. 1947 Nr 20/70 — wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przysługuje pracownikowi, gdy pobiera on diety. Diety bowiem w tym przypadku stanowią ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanego, skoro PMS płacił powodowi diety i jeszcze ponadto premie, to brak jest podstaw do tego, aby powód dodatkowo mógł się ubiegać o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko pozwanego słusznym nie jest. Jak to już podniósł Sąd Pracy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku — uprawnienia powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych opierają się na art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu. Skoro samo zagadnienie zostało uregulowane ustawą, to oczywiście nie może być ono zmienione takim, czy innym okólnikiem władzy administracyjnej. W konkretnym przypadku należało by się zastanowić, czy pobrane przez powoda diety podrózne, oraz dodatki w postaci premii były zasadnie wypłacane powodowi. Zdaniem Sądu Okręgowego wypłata powodowi diet podróżnych była w zupełności uzasadnioną tym, że

pracę swoją odbywał on w rozjazdach w spornym okresie czasu, poza stałym miejscem pracy. Jeżeli zaś chodzi o premie transportowe, to do ich wypłaty pozwany nie był zobowiązany. Stojąc na gruncie cytowanego już wyżej okólnika Min. Pracy i Op. Społ., również należy dojść do wniosku, że poza dietami pozwany winien był płacić powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt II okólnika Nr 20/47). Również zdaniem Sądu Okręgowego nie jest zasadnym pogląd strony pozwanej, że skoro powód przez prawie 2 lata nie kwestionował takiego sposobu wynagrodzenia go za pracę w godzinach nadliczbowych, to tym samym zrezygnował on z należności za godziny nadliczbowe. Brak jest w sprawie dowodów, że powód zrzekł się roszczeń za godziny nadliczbowe, względnie że wyraźnie uznał sposób regulacji należności za takie godziny. Powoływanie się pozwanego, że uznanie pretensji powoda i innych jemu podobnych musiały spowodować naruszenie linii gospodarczej przedsiębiorstwa państwowego, niewątpliwie jest argumentem ważkim, tym jednak niemniej nie może ono wpłynąć na zasadność roszczeń powoda. W tych warunkach Sąd Okręgowy biorąc pod uwagę, że powód nienależnie pobral premie transportowe — uznał za słuszne z pretensji powoda potrącić kwotę 1350 zł, wyplaconą w spornym okresie czasu, jako wzmiankowaną wyżej premię.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną Prokuratoria Generalna wnosząc o uchylenie go z powodu obrazy art. 16 ust. o czasie pracy, art. 3 przep. og. pr. cyw. i art. 244 i 351 k.p.c. przez to, że Sąd

1) nie uznał faktów pobierania przez powoda przez kilka lat pracy diet i „premi transportowych“, do których płacenia pozwany nie był zdaniem Sądu obowiązany, za oświadczenie woli powoda pobierania tych należności, jako dopuszczalnego ryczałtu za godziny nadliczbowe;

2) nie uwzględnił dokonanego w skardze apelacyjnej sprostowania twierdzeń strony pozwanej w tym kierunku, że przedłożony przez stronę pozwaną wykaz godzin nadliczbowych oznacza jedynie ilość czasu przebytego przez powoda w podrózach służbowych, który nie pokrywa się z czasem pracy polegającej wyłącznie na kierowaniu względnie pomocy w kierowaniu pojazdem mechanicznym, jak również nie uwzględnił, że powód nie udowodnił ilości godzin nadliczbowych, w szczególności nie powoływał się na to, żeby przedstawiał swoim przedłożonym dowody w postaci zaświadczenia zakładów, do których lub od których woził spirytus, że rzeczywiście danego dnia był zatrudniony ponad 8 godzin;

3) wbrew treści okólnika Min. Pracy i Op. Społ. Nr 20/47 (Dz. U. Min. Skarbu Nr 14/47) wliczył powodowi do czasu pracy czas zużyty na podróże;

4) nie uwzględnił żądania odliczenia powodowi pobranych przez niego diet, skutkiem czego sprzecznie z interesem społecznym powód otrzymałby podwójne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;

5) nie zastosował w sprawie przepisu § 2 rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z dn. 13.XII 1933 r. (Dz. U., poz. 805/39) według którego godzinami nadliczbowymi kierowców są godziny ponad 13 na dobę, a nie ponad 8 na dobę;

6) nie uwzględnił, że występowanie powoda po upływie paru lat z żądaniem należności za godziny nadliczbowe po przyjmowaniu wypłat bez zastrzeżeń jest aspołeczne i sprzeczne z zasadami dobrej wiary, a nawet zdolne jest narużyć porządek publiczny, skoro chodzi o poważne należności, z którymi przedsiębiorstwo nie liczyło się w swych planach gospodarczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ustroju socjalistycznym nie ma i nie może być nieprzewidywanego przeciwieństwa pomiędzy jednostką a zbiorowością, pomiędzy interesami poszczególnej osoby a interesami zbiorowości. Dlatego przeciwieństwa pomiędzy interesem robotnika w otrzymaniu należnej mu zapłaty, a interesem uspołecznionego przedsiębiorstwa powinno być przewyciężone, a to w ten sposób, że przedsiębiorstwo przy planowaniu swej gospodarki i wykonywaniu planu będzie się liczyć z należnym robotnikom wynagrodzeniem. Jeśliby kierownictwo przedsiębiorstwa uspołecznionego tego swego obowiązku nie dopełniło i skutkiem niewłaściwego gospodarowania w zakresie wynagrodzenia robotników przedsiębiorstwo poniosło szkodę, brak podstaw prawnych do uznania, że szkodę wyrównać winni robotnicy. O ile zaś z zarzutu skarżącego miałyby wynikać, że powód zwinął nie występując wcześniej z roszczeniem o godziny nadliczbowe, to zważyć należy, że skarżąca nie wskazuje na materiał procesowy, z którego wynikałoby, że powód uczynił to rozmyślnie, aby pozwanemu wyrządzić szkodę albo ze szczególnego niedbalstwa. Zważyć przy tym należy, że doświadczenie życiowe nie usprawiedliwia domniemania, że robotnik, nie zgłaszając roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zaraz po ich przepracowaniu, czyni to z aspołecznych pobudek. Przeciwnie, domniemanie życiowe przemawia za tym, że robotnik albo nie zna wystarczająco korzystnych dla niego przepisów (przy czym na niedbalstwo pod tym względem nie może się powoływać pracodawca mający biuro personalne z fachowymi urzędnikami), albo nie przewyciężył jeszcze w sobie ostrożności z występowaniem wobec pracodawcy ze słusznym roszczeniem o uzupełnienie wynagrodzenia. Ostrożności zrozumiałej w ustroju kapitalistycznym. Ponadto ustawa, zakreślając termin przedawnienia, zakreśla ostateczny termin dochodzenia wierzytelności właśnie w celu nieprzedłużania nadmiernego stosunków niewyjaśnionych. Skarżąca nie powołuje się na prze-

dawnienie, tym samym dochodzenie roszczenia nie może być uznane za spóźnione. Z tych powodów podstawy kasacyjne streszczone pod 6) i częściowo pod p. 1) nie mogą być uznane za usprawiedliwione.

W związku z zarzutem streszczonym pod 2) należy zważyć, że szofer wyjeżdżający służbowo samochodem jest obowiązany nie tylko do kierowania nim w czasie jazdy, ale i do potrzebnej obsługi samochodu i pilnowania go w czasie postoju. Dlatego należy uznać w zasadzie cały czas przebyty przez szofera w podróży samochodem za czas pracy powoda, chyba żeby zostało udowodnione, że i w jakich rozmiarach szofer w czasie podróży był zwolniony w celu wypoczynku z dowolną dyspozycją czasem i bez odpowiedzialności za samochód. Skarżąca jednak nie wskazuje na niewyzyskany przez Sąd materiał procesowy, z którego wynikałoby, że powód rzeczywiście był zwolniony w czasie podróży służbowych, i na co, na jaki czas. Ciężar zaś twierdzenia i dowodu obciążałby pozwanego, zarówno dlatego, że byłaby to okoliczność wbrew zasadzie, a nadto pozytywna, jak i dlatego, że na pozwanym ciążył z ustawy (art. 9 ust. o czasie pracy) obowiązek prowadzenia wykazu godzin nadliczbowych. Również nie wskazuje skarżąca na materiał procesowy, z którego wynikałoby, że do obowiązków służbowych powoda należało uzyskiwanie zaświadczeń od zakładów, do których służbowo jeździł, co do czasu swej pracy. Dlatego i te podstawy kasacyjne nie są usprawiedliwione.

Okólnik Min. Pr. i Op. Społ. (Dz. Urz. Min. Skarbu Nr 14/47) w ustępie II wyraźnie stwierdza, że nie dotyczy robotników. Zresztą, gdyby uznać za trafne zapatrywanie skarżącej, że do czasu pracy szofera nie liczy się czasu, który spędza w podróży, kierując samochodem, i pogląd streszczony pod 2), że do czasu pracy szofera nie liczy się czasu w podróży poza czasem jazdy, — trzeba by dojść do wniosku, że szoferzy jako tacy w ogóle nigdy nie pracują i nie tylko wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ale i w ogóle wynagrodzenie za pracę im się nie należy.

O ile zaś chodzi o rozporządzenie Min. Pracy i Op. Społ. z dn. 13.XII.1933 r., to wprawdzie rzeczywiście maksymalny czas pracy szofera na dobę wynosi 13 godzin, jednak w myśl §10 czas pracy w ciągu 13 tygodni nie może przekraczać 598 godzin, co daje normalne 46 godzin tygodniowo. Dlatego i podstawy pod 3) i 5) streszczone nie są usprawiedliwione.

Również nie są usprawiedliwione i ostatnie podstawy kasacyjne (streszczone pod 1) i 4). Pod dietami rozumie się świadczenia pieniężne przeznaczone na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania pracownika w czasie podróży służbowej. Wprawdzie nie można wyliczyć, że w poszczególnym stosunku cywilno-prawnym wyraz „diety“ miałby inne znaczenie (art. 47 § 2 przep. og. pr. cyw.), skarżąca jednak nie uza-

sadnia, ze wskazaniem na materiał procesowy, dlaczego w przypadku „diety“ miałyby być rozumiane inaczej, jak zazwyczaj. Nie jest również wyłączone omówienie przez strony ryczałtu za godziny nadliczbowe pod dowolną nazwą choćby „premiu transportowych“. Jednakowoż świadczenie ryczałtu tylko w tym przypadku mogłoby zastąpić ustawowe świadczenia za godziny nadliczbowe, jeśliby choćby mniej więcej odpowiadał on należnemu świadczeniu za te godziny. W przypadku jednak „premie transportowe“ rażąco odbiegają od należnego ustawowo wynagrodzenia i dlatego umowa stron o taki ryczałt byłaby nieważna, jako zrażająca do obejścia ustawy wydanej w celu ochrony praw robotnika.

Z tych powodów Sąd Najwyższy na zasadzie art. 436 k.p.c. skargę kasacyjną oddalił.

ROZPORZĄDZENIE PREZ. RZPLITEJ

z dnia 16. III. 1928 r.

O UMOWIE O PRACIE PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

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

1. Nie znajduje oparcia w przepisach obowiązujących zasada, według której pracownikowi aresztowanemu pod zarzutem przestępstwa i zwolnionemu dla braku cech przestępstwa lub dla braku dowodów winy należy się wynagrodzenie za cały czas, przez który nie pełnił pracy wskutek przebywania w areszcie; kwestia należności tego wynagrodzenia przedstawiała się jednak inaczej, jeśli pracownik przebywał w areszcie na skutek niesłusznego oskarżenia go przez współpracowników, a to niesłuszne oskarżenie może być uznane za fakt, z którego wynika obowiązek naprawienia szkody i gdy za tę szkodę pracodawca jest odpowiedzialny.

2. Niepełnienie pracy przez dłuższy okres czasu z przyczyn dotyczących pracownika może stanowić ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, chociażby przerwa w pracy nie wynikała z winy pracownika.

3. Oświadczenie pracodawcy, że korzysta z uprawnienia do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie ma mocy wstecznej.

4. Oświadczenie pracodawcy, że korzysta z uprawnienia do niezwłocznego rozwiązania umowy, jest dokonane z chwilą, kiedy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł o nim powziąć wiadomość.

Z uzasadnienia orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 17. I. 1950 r. — Wa C. 207/49. Arkadiusz D. wystąpił przeciwko Gminie m. st. Warszawy z powództwem o 340466 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę. Według twierdzeń pozwu, powód objął dnia 16 marca 1945 r. stanowisko kierownika warsztatów samochodowych. Dnia 24 września 1945 r. został aresztowany. Postanowieniem z dnia 15 października 1946 r. postępowanie karne przeciwko niemu uległo umorzeniu wobec braku cech

przestępstwa. Dnia 28 października tegoż roku powód złożył do Dyrekcji Miejskich Zakładów Komunikacyjnych podanie o wypłatę zaległych poborów i o wyznaczenie funkcji służbowych. Podanie nie odniosło skutku, a powód został ponownie aresztowany. Postanowieniem z dnia 14 lutego 1947 r. dochodzenie uległo umorzeniu z powodu braku dowodów winy. Jeszcze przed umorzeniem pierwszej sprawy karnej Dyrekcja Miejskich Zakładów Komunikacyjnych pismem z dnia 20 lipca 1946 r. zawiadomiła powoda, że zgodnie z decyzją Prezydenta Miasta został zwolniony z pracy z dniem 1. X. 1945 r. za nieusprawiedliwioną nieobecność.

Dnia 13 marca 1947 r. decyzję tę anulował Prezydent Miasta.

Dnia 15 marca 1947 r. powód został przeniesiony na inne stanowisko w Zarządzie Miejskim. Pismem z dnia 30 kwietnia 1947 r. powód otrzymał zawiadomienie, że zostaje zwolniony ze służby w Zarządzie Miejskim z dniem 1 sierpnia 1946 r. z wypłaceniem trzymiesięcznego wynagrodzenia za brak wypowiedzenia w terminie ustawowym.

Na podstawie powyższych twierdzeń powód wnosi o zasądzeniu, na jego rzecz od Gminy m. st. Warszawy wynagrodzenia za cały czas, za który nie otrzymywał poborów. Obliczenie należności jest udokumentowane załącznikami do pozwu.

Pozwana Gmina nie uznała roszczeń powoda i wniosła o oddalenie pozwu.

Sąd Pracy w Warszawie uwzględnił powództwo do wysokości 215 510 zł. Rozpoznając sprawę na skutek apelacji obu stron, Sąd Okręgowy w Warszawie zaskarżony wyrok zatwierdził. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy uznał za ustalone, że powód był zatrudniony w pozwanej Gminie od marca 1945 r. do kwietnia 1947 r. Przerwa w pracy w 1945 roku i w 1946 r. nie nastąpiła z winy powoda, lecz na skutek niesuszanego oskarżenia powoda przez pracowników Miejskich Zakładów Komunikacyjnych. Okoliczność, że decyzja Zarządu Miejskiego o anulowaniu poprzedniej decyzji zwalniającej powoda z pracy nie została powodowi doręczona, jest zdaniem Sądu bez znaczenia.

W skardze kasacyjnej Gmina m. st. Warszawy wnosi o uchylenie wyroku II instancji z powodu obrazy art. 29 i 32 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, art. 50 i 189 K. Z. oraz art. 351 kpc. Według wywodów skargi, błędny jest pogląd Sądu Okręgowego, iż dla oceny skutków prawnych niestawienia powoda do pracy jest istotne, czy niestawienie wynikało z winy powoda, czy też nie było wywołane jego winą. Zdaniem skarżącej znaczenie rozstrzygające ma tylko okoliczność, czy niestawienie wywołane było winą Gminy jako pracodawcy, gdyż tylko winą Gminy mogłaby uzasadnić jej obowiązek do wypłacenia powodowi poborów za okres czasu, w którym nie

pełnił pracy. Aresztowanie powoda przez właściwe władze nie może być poczytywane Gminie za winę. Powodowi nie należy się przeto wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy, skoro został z pracy zwolniony z dniem 1 października 1945 r. za nieusprawiedliwioną nieobecność. Powołanie się przez Sąd Okręgowy na okoliczność, że decyzja o zwolnieniu powoda została później anulowana obraża art. 50 i 189 k. z. Skoro bowiem decyzja o anulowaniu poprzedniej decyzji nie była powodowi doręczona, jak to sam przyznaje, powód nie nabył żadnych praw w związku z tą późniejszą decyzją.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Gdy chodzi o przytoczone w skardze zarzuty, to uzasadniony jest zarzut skierowany przeciwko pogładowi Sądu Okręgowego, że dla oceny skutków prawnych niestawienia powoda do pracy jest istotne, czy niestawienie wynikało z winy powoda, czy też nie może ono być poczytywane powodowi za winę. Dalsze wywody skargi dotyczące obowiązku pracodawcy do wypłacenia wynagrodzenia pracownikowi nie pełniącemu pracy grzeszą brakiem ścisłości, gdyż wbrew twierdzeniem skarżącej obowiązek taki może istnieć także w szeregu przypadków, kiedy pracodawca nie ponosi żadnej winy (np. art. 19, 20 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych, art. 445, 448, 449 k. z.). Jednakże teza, według której pracownikowi aresztowanemu pod zarzutem przestępstwa, i zwolnionemu dla braku cech przestępstwa lub dla braku dowodów winy, należy się wynagrodzenie za cały czas, przez który nie pełnił pracy wskutek przebywania w areszcie, nie znajduje oparcia w przepisach obowiązujących. Według art. 19 powyższego rozporządzenia, pracownik mimo niepełnienia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli nie może pełnić pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, ćwiczeń wojskowych, sprawowania obowiązków ławnika lub wykluczenia go od zajęć przez władze sanitarne. Według art. 20 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia przez krótki okres czasu, jeżeli nie może pełnić obowiązków z innych ważnych przyczyn. Według art. 458 k. z., którego przepisy stosuje się jedynie w przedmiotach przepisami szczególnymi nie objętych, pracownik dla którego stosunek pracy stanowi jedynie lub główne źródło utrzymania, zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli z ważnych powodów i bez swej winy doznał przeszkody w pełnieniu pracy; jednakże w braku korzystniejszych dla pracownika przepisów szczególnych lub postanowień umownych, uprawnienie to jest ograniczone terminem dwutygodniowym. Słusznie więc zarzuca skarżąca, że Sąd Okręgowy — przyznając powodowi wynagrodzenie za cały niemal półtoraroczny okres, w ciągu którego powód nie pełnił pracy wskutek przebywania w areszcie — obciążył skarżącą obowiązkiem, któremu brak podstawy w przepisach prawa.

Toteż zaskarżony wyrok nie mógłby być utrzymany w mocy, chociażby stosunek pracy między pozwaną Gminą a powodem istniał bez przerwy, przez cały czas, kiedy powód przebywał w areszcie. Sprawa przedstawiałaby się inaczej, gdyby pozwana Gmina ponosiła odpowiedzialność cywilną za fakt aresztowania pracownika, będący przyczyną przerwy w pełnieniu pracy. Sąd Okręgowy stwierdza w zaskarżonym wyroku, że niepełnienie pracy przez powoda nastąpiło wskutek niesłusznego oskarżenia powoda przez pracowników Miejskich Zakładów Komunikacyjnych. Jednakże brak w wyroku ustalenia czy to niesłuszne oskarżenie powoda może być uznane za fakt, z którego wynika obowiązek naprawienia wyrządzonej powodowi szkody, ani czy odpowiedzialność za tę szkodę może obciążać Gminę.

Zarzut skargi kasacyjnej dotyczącej ustalenia Sądu Okręgowego, że powód był zatrudniony w Zarządzie pozwanej Gminy aż do zwolnienia go z pracy z dniem 30. IV. 1947 r. nie są uzasadnione. Skarżąca twierdzi, że zwolnienie powoda nastąpiło z dniem 1. X. 1945 r. Istotnie jak wynika z akt sprawy i niekwestionowanych ustaleń sądów meriti, pismem z dnia z dnia 20 lipca 1946 r. powód został zawiadomiony, że decyzją Prezydenta Miasta jest zwolniony z pracy z dniem 1. X. 1945 r. za nieusprawiedliwioną nieobecność. Niepełnienie pracy przez dłuższy okres czasu z przyczyn dotyczących pracownika może bezspornie stanowić „ważną przyczynę“ niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 32 pkt d rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, chociażby przerwa w pracy nie wynikała z winy pracownika. (arg. ust. ost. cyt. artykułu). Jednakże oświadczenie pracodawcy, iż korzysta z uprawnienia do niezwłocznego rozwiązania umowy, nie ma mocy wstecznej, a zgodnie z przepisem art. 30 kż jest dokonane z chwilą, kiedy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł o nim powziąć wiadomość. Zresztą według akt sprawy i ustaleń sądów meriti decyzja z 20 lipca 1946 r. została anulowana decyzją z 13. III. 1947 r. Skarżąca zarzuca, iż decyzja z dnia 13. III. 1947 r. nie była powodowi doręczona i że wobec tego — nie mogła mieć skutków prawnych. Jednakże według niekwestionowanych ustaleń sądów meriti powód po zwolnieniu z aresztu pozostał nadal pracownikiem w Zarządzie Miejskim i pracował do dnia 30. IV. 1947 r. Z tych ustaleń Sąd Okręgowy mógł wyciągnąć wniosek, że oświadczenie pracodawcy anulujące poprzednią decyzję o zwolnieniu powoda z pracy doszło do powoda w sposób czyniący zadość przepisowi art. 30 kż., żaden przepis prawny nie przewiduje bowiem dla takiego przypadku szczególnej formy zawiadomienia, które może przeto nastąpić także per facta concludentia.

Z powyższych zasad należało orzec jak w sentencji.

1. Do czasu kodyfikacji prawa pracy przepisy rozporządzenia z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych pozostają w mocy i są obowiązujące, z zastrzeżeniem przepisów art. 1 i 3 przep. og. pr. cyw.

2. Dojście do skutku umowy o pracę nie jest uzależnione od ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia; określenie „wynagrodzenia według tabeli“ jest wystarczające, gdyż wskazuje podstawę do ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika.

3. Jeżeli umowa o pracę ustala wynagrodzenie nie w wysokości cyfrowej a według tabeli płac, to zmiana tabeli pociąga za sobą automatycznie zmianę wysokości wynagrodzenia, bez potrzeby wypowiedzania umowy.

4. Należność pracownika jest należnością uprzywilejowaną i wzajemna pretensja pracodawcy nie może być potrącona z należności pracownika (umysłowego), poza granicami określonymi przez przepis art. 21 rozp. o prac. umysł.; przepis ten ogranicza kwotę potrąceń na cały czas trwania stosunku umysłowego, a zatem i na okres wypowiedzenia.

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 5 grudnia 1950 r. Nr C 323/50

Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym dnia 5 grudnia 1950 r. w sprawie Z. p-ko Powszechnej Spółdzielni Spożywców w W. z odp. udz. o 299562 zł (dawne), po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powoda na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 lutego 1950 r. Sygn. CA 20/50 zaskarżony wyrok w części dotyczącej oddalenia powództwa co do kwoty 96228 zł (dawne) z odsetkami, oraz w częściach dotyczących zasądzenia od powoda kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję na rzecz pozwanej Spółdzielni i opłat sądowych za pierwszą i drugą instancję na rzecz Skarbu Państwa — uchyla i w tym zakresie sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania odsyła; rozstrzygnięcie wniosków o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego pomienionemu Sądowi pozostawia; w pozostałej części skargę kasacyjną oddala.

UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym 25 stycznia 1949 roku do Sądu Pracy w Warszawie, powód Jan Z. żądał zasądzenia od Powszechnej Spółdzielni Handlowej z odpowiedzialnością udziałami w W. kwoty 311162 zł.

W uzasadnieniu tego żądania powód wyjaśnił, że pracował w Spółdzielni Spożywców Pracowników Zjednoczenia M. w charakterze zastępcy kierownika, piastując jednocześnie stanowisko wiceprezesa zarządu tej Spółdzielni. Wynagrodzenie powoda, podobnie, jak i innych pracowników Spółdzielni, uzależnione było od obrotów miesięcznych, uzyskanych przez Spółdzielnię.

W grudniu 1948 wymieniona Spółdzielnia przejęta została przez Powszechną Spółdzielnię Handlową, która pismem z dnia 28 grudnia 1948 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę na dzień 31 grudnia 1948 r.

Ponadto 30 grudnia 1948 r. Rada Nadzorcza b. Spółdzielni Prac. Zjedn. M. wyznaczyła powodowi pracę na dzień 31 grudnia 1948 roku, a Rada Nadzorcza Powszechnej Spółdzielni Handlowej, również pismem z dnia 30 grudnia 1948 roku, jeszcze raz stwierdziła, że powód z dniem 31 grudnia 1948 roku przestaje być pracownikiem Spółdzielni.

Pozwana Spółdzielnia w liście z dnia 28 grudnia 1948 r. podkreśliła, że sprawa wynagrodzenia powoda zostanie załatwiona stosownie do obowiązujących przepisów, a w piśmie z dnia 30 grudnia tegoż roku Rada Nadzorcza tejże Spółdzielni podniosła, iż powodowi zostanie wypłacone odszkodowanie.

Mimo tych oświadczeń i mimo upominań ze strony powoda pozwana Spółdzielnia nie zapłaciła powodowi ani należności za grudzień 1948 roku, ani też odszkodowania za zwolnienie z pracy bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia.

W grudniu 1948 roku wynagrodzenie należne powodowi wyniosło 81149 zł, na poczet których powód pobrał tylko zaliczkę w kwocie 20000 zł, należy mu się więc jeszcze 61149 zł. Powód nie otrzymał również zasiłku rodzinnego za grudzień 1948 roku w kwocie 2900 zł.

Obliczając przeto, iż średni jego zarobek przed zwolnieniem wynosił brutto 79471 zł, co za 3 miesiące przyniesie 238413 zł oraz dodając do tego dodatek rodzinny za 3 miesiące w sumie 8700 zł i wzmiankowaną zaległość wynagrodzenia i dodatku rodzinnego z grudnia 1948 r. powód dochodzi wskazanej na wstępie sumy 311162 złotych.

Wskutek odrzucenia tego pozwu przez Sąd Pracy z powodu niewłaściwości, został on 20 maja 1949 roku na mocy art. 214 kpc wniesiony przez powoda do Sądu Okręgowego w Warszawie.

Pozwana Spółdzielnia powództwa nie uznała i żądała jego oddalenia z zasądzeniem kosztów, zgłaszając z tytułu potrącenia pretensje o nieśluszenie pobrane przez powoda 69875 zł za godziny nadliczbowe i 26353 zł tak zwanej trzy-nastej pensji.

W toku postępowania powód otrzymał należny mu dodatek rodzinny, wskutek czego zmniejszył swe roszczenie do 299562 zł.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 października 1949 roku zasądził od pozwanej na rzecz powoda 31762 zł, powództwo co do 11600 zł pozostawił bez rozpoznania, w pozostałej części powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy przyjął, że powodowi przysługiwało na mocy zarządzenia Centr. Zarządu Spółdzielni z 20. XI. 1948 r. uposażenie po 37000 zł mies. i że zasadne jest jego roszczenie

o 3 mies. odszk. za zwolnienie z pracy w kwocie 111000 zł i reszta wynagr. za grudzień 1948 r. w kwocie 17000 zł, tj. łącznie 128000 zł. Od sumy tej Sąd Okręgowy potrącił sumę 69.875 zł i 26353 zł jako pobrane bezpodstawnie przez powoda.

Na skutek skargi apelacyjnej powoda, Sąd apelacyjny wyrokiem z dn. 20. II. 1950 r. wyrok Sądu Okręgowego zatwierdził z tą zmianą, że zasądzoną sumę 31762 zł zasądził od Powszechnej Spółdzielni Spożywców z ogr. odp. a ponadto przyznał powodowi odsetki od tej sumy od dn. 25. I. 1949 r. wobec pominięcia ich przez Sąd Okręgowy.

Co do wysokości uposażenia powoda, Sąd Apelacyjny uznał, że określone przez powoda w pozwie wynagrodzenie w kwocie sięgającej 81149 zł miesięcznie byłoby zbyt wysokie i sprzeczne z powszechnie znanymi zasadami spółdzielczości. Wynagrodzenie takie powód mógł otrzymywać tylko dlatego, że pobierał bez żadnej uzasadnionej podstawy 26% ogólnej sumy przyznanych pracownikom procentów od obrotu z tytułu premii procentowej, a ponadto pobierał w tym samym czasie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu Okręgowego, iż powodowi należy się miesięcznie tylko 37000 złotych. Sąd Apelacyjny przyjął, że między stronami nie było umowy o pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu i nie było też umowy, ustalającej ścisłą wysokość wynagrodzenia, gdyż protokół N 12 posiedzenia Rady Nadzorczej z dnia 28 listopada 1947 roku stwierdza jedynie, że powód został z dniem 1 listopada 1947 roku zaangażowany na drugiego członka zarządu spółdzielni z placą według tabeli.

Jednak tabela plac stałe pracujących członków zarządów w centralach spółdzielni i spółdzielniach wszystkich typów, zamieszczona w Monitorze Spółdzielczym, którego treść powód obowiązany był znać jako członek zarządu spółdzielni, wyraźnie wskazuje i ustala, że powodowi za czas od 1 grudnia 1948 roku nie należy się więcej, niż po 37000 złotych miesięcznie. Sąd Apelacyjny podzielił również stanowisko Sądu Okręgowego co do sum ulegających potrąceniu na dobro pozwanej Spółdzielni.

Co do godzin nadliczbowych Sąd Apelacyjny miał na uwadze, iż pismo okólnie Dep. Ekon. Socjalnego Min. Przem. i Handlu z dnia 29 lipca 1947 roku w sprawie godzin nadliczbowych (Dz. Urz. Min. Przem. i H. Nr 11, poz. 192), którego treść powód obowiązany był znać jako członek zarządu, podkreśla, że wypłata godzin nadliczbowych pracownikom umysłowym będzie traktowana jako nadużycie władzy przez odpowiedzialnych kierowników. Sąd Apelacyjny podkreślił, że powoda jako członka zarządu pozwanej spółdzielni obowiązywały bezwzględnie zarządzenia władz centralnych. Z tej samej przyczyny Sąd Apel. uznał, że powód nie może powoływać

się na zbiorowy układ pracy, przewidujący wypłatę 13-ej pensji.

Ponieważ zaś powód, wbrew powyższym ustaleniom, pobrał niesłusznie 69875 zł za godziny nadliczbowe i 26353 zł z tytułu trzynastej pensji, to znaczy razem 96228 zł, Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy zasadnie sumę tę potrącił z przysługującej powodowi należności i że nie było konieczne zgłoszenie o tę sumę akcji wzajemnej.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarża skargą kasacyjną powód, wnosząc o jego uchylenie w całości. Skarżący zarzuca: a) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przepisów: art. 5 przep. og. pr. cyw. oraz art. 8, 21, 25 i 39 rozp. z dn. 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysł. i b) pogwałcenie istotnych przepisów postępowania, a mianowicie art. 210 p. 2, 250, 269, 275 p. 1 i 281 kpc.

Naruszenia art. 5 przepisów og. pr. cyw. skarżący dopatruje się w tym, że Sąd Apelacyjny niesłusznie uznał, że dotychczasowe utrzymane w mocy przepisy o umowie o pracę prac. umysł. nie mają zastosowania, jeżeli godzą w interes Spółdzielni. W związku z poglądem Sądu Apelacyjnego, że dawne prawo pozostaje w mocy, o ile nie przeczy nowemu prawu, skarżący wywodzi, że zarządzenie CZS z 20. XI. 1948 r., ogłoszone w Monitorze Polskim nie jest prawem i nie może uchylać obowiązujących przepisów rozporządzenia o prac. umysł.

Naruszenie art. 25 i 39 cyt. rozp. zdaniem skarżącego polega na tym, że skoro powód był zaangażowany do pracy i miał zagwarantowane, że będzie pobierał uposażenie w/g tabeli, którą — jak twierdzi — ustanawiała Rada Nadzorcza Spółdzielni, to obniżenie jego uposażenia na skutek zarządzenia CZS mogło nastąpić tylko zgodnie z powyższymi przepisami za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, co nie miało miejsca.

Naruszenie art. 8 rozp. o prac. umysł. polega zdaniem skarżącego na tym, że Sąd Apel. niesłusznie uznał, że powodowi nie należy się trzynasta pensja, którą powód miał zagwarantowaną przez układ zbiorowy, obowiązujący strony.

Naruszenie art. 21 cyt. rozp. dopatruje się skarżący w potrąceniu z pretensji powoda sum pobranych rzekomo samowolnie przez powoda tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i trzynastej pensji; potrącenie to zdaniem skarżącego nie mogło być nastąpić bez wytoczenia powództwa wzajemnego przez pozwaną, tym więcej, że powód twierdzi, iż sumy te pobrał słusznie i nie samowolnie a za aprobatą Rady Nadzorczej i Związku Rewizyjnego. Skarżący zarzuca, że motywy zaskarżonego wyroku co do niesłuszności pobrania przez powoda zapłaty za godziny nadliczbowe, mimo powołania się na pismo okólnie Min. Przem. i Handlu z dn. 29 VII. 1947 r. nie wyczerpują zagadnienia, skarżący powołuje się, iż w apelacji wyjaśnił, że zgodnie z cyt. okólnikiem jako pracownik nie korzystają

jący z premii miał prawo pobierać zapłatę za godziny nadliczbowe.

Pogwałcenie art. 250 kpc polega, zdaniem skarżącego, na nierozważeniu wszechstronnym przez Sąd Apelacyjny zebranego materiału sprawy, a mianowicie protokółów z posiedzeń Rady Nadzorczej, zeznań św. T. i K., tabeli procentowej do obliczania poborów miesięcznych pracowników i wzoru obliczenia poborów pracowniczych, co wpłynęło stanowczo na wynik sprawy.

Pogwałcenie art. 269 i 275 p. 1 oraz 281 kpc polega na tym, że Sąd pominął wnioski dowodowe powoda, zawarty w pozwie, o zażądanie od pozwanej przedłożenia listy płacy, wykazów podatku od wynagrodzeń i ksiąg handlowych, jak również na tym, że Sąd Apelacyjny pominął wniosek skarżącego zgłoszony w II instancji o zbadanie świadków T. i K. na okoliczność, że zarządzenie CZS z 20. XI. 1948 r. doszło do wiadomości Rady Nadzorczej i Zarządu Spółdzielni dopiero w lutym 1949 r.

Wreszcie pogwałcenia art. 210 p. 2 kpc dopatruje się skarżący w tym, że Sąd dokonał potrącenia pobranych przez powoda sum za godziny nadliczbowe i z tytułu trzynastej pensji z zasądanego powodowi wynagrodzenia bez wytoczenia ze strony pozwanej pozwu wzajemnego.

*

Rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Należyta ocena prawidłowości zaskarżonego wyroku i zarzutów skargi kasacyjnej wymaga ustalenia, w jakim stosunku prawnym strony pozostawały. Sąd Apelacyjny uznał, że między stronami nie było umowy o pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, nie wypowiedział się jednak, jaka umowa wiązała strony. Skarżący powołuje się w skardze kasacyjnej na to, że powód był zaangażowany do pracy, i że mają do niego zastosowanie przepisy rozp. o prac. umysł., w czym implicite mieści się zarzut, iż Sąd Apelacyjny nietrafnie uznał, że między stronami nie było umowy o pracę. Stanowisko Sądu Apelacyjnego jest niezrozumiałe. Nie wiadomo bowiem, co Sąd ten miał na myśli, pisząc, że umowa między stronami nie była umową o pracę „w ścisłym tego słowa znaczeniu“. Obowiązkiem Sądu orzekającego jest zakwalifikować stosunek prawny, łączący strony, gdyż od tego zależy, na podstawie jakich przepisów prawnych stosunek ten ma być oceniany. Nie wiadomo, jakie zdaniem Sądu Apelacyjnego przepisy prawa mają zastosowanie do oceny umowy łączącej strony.

Słusznie powołuje się skarżący, iż pozostawał on wobec pozwanej w stosunku pracy. Jak wynika z ustaleń Sądów meriti, powód był członkiem zarządu pozwanej Spółdzielni, był czynnym w/g brzmienia powołanej przez Sąd Apelacyjny uchwały Rady Nadzorczej z dn. 28. XI. 1947 r.,

zawartej w protokole N 12, został on zaangażowany od 1. XI. 1947 r. „z płacą w/w tabeli“.

Członek Zarządu Spółdzielni może pozostawać wobec niej w stosunku umowy o pracę, co ustalił już wielokrotnie Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach N. Zb. Orz. 336/36 i OSP. N. 250/34.

Strona pozwana w toku procesu nie kwestionowała twierdzeń powoda, iż pozostawał on w stosunku pracy z pozwaną, a z pism Rady Nadzorczej b. Spółdzielni Prac. Zjednoczenia M. i Pow. Spółdz. Handlowej do powoda z dn. 28 i 30. XII. 1948 r. (k. 6, 7 i 8) wynika jasno, iż pozwana wymówiła powodowi pracę wzgl., że stała na stanowisku, iż powód przestaje być pracownikiem. W świetle tych pism nie budzi więc wątpliwości, że pozwana traktowała powoda jako pracownika. Nie miał przeto podstaw Sąd Apelacyjny do uznania, że „między stronami nie została zawarta umowa o pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu“.

W szczególności nie uzasadnia tego stanowiska argument, że między stronami nie było umowy ustalającej ściśłą wysokość wynagrodzenia. Dojście do skutku umowy o pracę nie jest uzależnione od ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia. Co więcej, umowa o pracę może być zawarta nawet w ogóle bez określenia wysokości wynagrodzenia (por. art. 442 § 2 k. z. i art. 8 rozp. o prac. umysł.). Pogląd Sądu Apelacyjnego jest więc w samej zasadzie błędny. Niezależnie od tego nie można przyjąć, by w danym przypadku nie była określona wysokość wynagrodzenia powoda. Wysokość tę określała uchwała Rady Nadzorczej (prot. N 12) „w/g tabeli“. Takie określenie, jakkolwiek nie wymienia konkretnej sumy wynagrodzenia i ustala wynagrodzenie w sposób płynny, uzależniając jego wysokość od każdorazowej tabeli plac, jest zupełnie wystarczające, gdyż wskazuje podstawę do ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda za poszczególne okresy.

W świetle materiału sprawy, a w szczególności z pism pozwanej, nie może budzić wątpliwości, że strony łączyła umowa o pracę. Skoro zaś nie budzi też wątpliwości charakter pracy powoda, jako pracownika umysłowego, znać trzeba, że dla oceny praw i obowiązków stron decydujące znaczenie mają przepisy rozp. z dn. 16. III. 1928 r. o prac. umysł. Sąd Najwyższy nie podziela, jako zbyt daleko idącego, poglądu Sądu Apel., że przepisy tego rozporządzenia nie mogą stanowić dostatecznej podstawy do oceny roszczeń powoda, jako „pochodzące z minionego ustroju“. Przepisy te zostały utrzymane przez nowego ustawodawcę polskiego w mocy i z jego woli weszły w skład porządku prawnego Polski Ludowej. Do czasu kodyfikacji prawa pracy przepisy te pozostają w mocy i są obowiązujące (z zastrzeżeniem przepisów art. 1 i 3 przep. og. pr. cyw. z 18. VII. 1950 r.). Dziedzina stosunków pracy, jako dziedzina szczególnie ważna, a ponadto ściśle związana z go-

spodarką narodową, opartą w ustroju demokracji ludowej na planowaniu, nie może być zdana na płynność i niepewność unormowania prawnego. Prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy muszą być regulowane przez konkretne normy prawne, inaczej mogłoby wyrzecć to niepożądane skutki dla gospodarki planowej. Prawa i obowiązki stron, wynikające z umowy o pracę, jeśli idzie o pracowników umysłowych, regulowane są przepisami rozp. z 16. III. 1928 r. i w ich świetle należy oceniać roszczenia powoda.

Przechodząc do oceny zasadności roszczeń powoda, znać należy, że pretensje jego o wynagrodzenie wyższe niż 37000 zł w stosunku mies. (z dniem 1 grudnia 1948 r.) nie są słuszne. W myśl powołanej wyżej uchwały Rady Nadzorczej z 28. II. 1947 r. (protokół N. 12), powód miał otrzymywać wynagrodzenie w/g tabeli, a więc wynagrodzenie zmienne. Uchwała powyższa nie określa wprawdzie, kto jest powołany do ustalenia tej tabeli plac; powód twierdzi w skardze kasacyjnej, że Rada Nadzorcza. Gdyby nawet tak było (co nie zostało jednak przez Sąd Apelacyjny ustalone), znać trzeba, że przy zastosowaniu zasad wyrażonych w art. 107 i 108 k. z. w każdym razie zarządzenie CZS, jako instytucji naczelnej dla wszystkich spółdzielni, mogło wiążąc dla spółdzielni i ich członków zarządu ustalić tabelę plac, i że w tym zakresie było skuteczne. Bezprzedmiotowa jest obszerna argumentacja skargi kasacyjnej, że zarządzenie CZS nie jest normą prawną; nie budzi to wątpliwości. Ale tym niemniej ustalenie przez CZS tabeli plac „dla stale pracujących członków zarządu w centralach spółdzielni i spółdzielniach wszystkich typów“ jest obowiązujące dla wymienionych instytucji i osób. Zarządzenie CZS z 12. XI. 1948 r., ogłoszone w Monitorze Polskim z dn. 20. XI. 1948 r., wprowadziło nową tabelę plac dla członków Zarządu z dniem 1 grudnia 1948 r. Powód, jako członek zarządu spółdzielni, jest zarządzeniem tym związany i nie może powoływać się na jego nieznaną formę.

Mylny jest pogląd powoda, iż na skutek tego zarządzenia powinna być mu wypowiedziana przez pozwaną umowa o pracę na 3 mies. naprzód. Nie przesadzając, o ile byłoby słuszne stanowisko powoda, gdyby umowa stron określała ściśle tj. cyfrowo wysokość uposażenia powoda, należy stwierdzić, że skoro powód miał pobierać uposażenie w/g tabeli plac, to zmiana tej tabeli pociągała za sobą automatycznie zmianę wysokości uposażenia bez potrzeby wypowiedziania umowy; nie zachodziła bowiem w tej sytuacji zmiana warunków umowy, które określone były tylko ogólnie, ramowo i uzależnione były od postanowień każdorazowej tabeli plac.

Dlatego trafnie uznały sądy meriti, że z dniem 1 grudnia 1948 r. wysokość wynagrodzenia powoda wynosiła, zgodnie z tabelą plac, określoną przez CZS, 37000 zł mies. Wynagrodzenie to,

powstała dopiero wtedy, gdy powódka z uzasadnienia wyroku I instancji dowiedziała się, że zeznania świadków dowodowych Wacława J. i Stanisława M. nie zostały przez Sąd uwzględnione i że przy ustaleniu należnego powódce wynagrodzenia Sąd oparł się wyłącznie na zeznaniach krewnego pozwanej Edwarda M.

2) naruszenie art. 5 przepisów ogólnych prawa cywilnego przez nieuwzględnienie przy rozstrzygnięciu sprawy, że powódka jest niezamężną kobietą z dzieckiem, której jedynym źródłem utrzymania jest praca najemna, chociaż jedynym z naczelnych zagadnień społecznych jest ochrona praw pracowników słabszych społecznie.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Według przepisu art. 228 kpc. przewodniczący sądu winien dążyć do tego, aby rozprawa wszechstronnie wyświetliła punkty sporne i zamyka ją dopiero wtedy, gdy sąd uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną. Według przepisu art. 236 § 1 kpc. sąd może z urzędu dopuszczać dowody.

Przepis ten nie oznacza, że dopuszczenie dowodów z urzędu pozostawione jest dowolnemu uznaniu sądu. Sąd zarówno stosując jak i nie stosując tego przepisu winien się kierować racjonalnymi względami wynikającymi z celu i funkcji społecznej procesu...

W sprawie nie była wyjaśniona okoliczność, ile płaci się powszechnie, a bez wyzysku pracownika, takim pracownikom jak powódka. Wprawdzie bowiem celem stwierdzenia takich faktów, jak cena targowa lub przyjęta w obrocie prawnym wysokość wynagrodzenia za pracę, może być dopuszczony dowód ze świadków zamiast dowodu z biegłych, lecz w takim przypadku należy mieć na uwadze, aby świadek odpowiadał takim wymogom niezainteresowania, jakie ustawa stawia biegłemu. Dlatego zeznania świadka E. M. jako krewnego pozwanej nie mogą być brane pod uwagę w kwestii wysokości wynagrodzenia za pracę pobieranego przez takich pracowników, jak powódka. Ponieważ w kwestii wynagrodzenia robotników stałych brak poza zeznaniami tego świadka jakiegokolwiek innego materiału, a sprawa dotyczyła wynagrodzenia za pracę robotnika rolnego, Sąd obowiązany był w celu jej wyjaśnienia dopuścić z urzędu dowody stojące mu do dyspozycji. Tym bardziej zatem nie mógł Sąd odmówić dopuszczenia dowodów powołanych przez powódkę w II instancji, skoro nie uzasadnił, żeby dowody te były zbędne z punktu widzenia wyjaśnienia sprawy. Z tego względu zaskarżony wyrok podlega uchyleniu na zasadzie art. 437 kpc. z powodu obrazy art. 404 i 244 kpc.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, jeśliby świadkowie powołani przez strony nie wyjaśnili, ile płacono robotnikom takim jak powódka albo jeśliby budziło wątpliwość, czy płacone w okolicy wynagrodzenie nie jest płacone z wy-

zyskiem robotników rolnych, Sąd z mocy art. 236 § 1 kpc. będzie mógł wziąć pod uwagę możliwie istniejące układy zbiorowe pracy, dotyczące robotników rolnych, bądź zwrócić się do Związku Zawodowego Pracowników Rolnych o wskazanie osób, które można by wysłuchać jako biegłych lub świadków w sprawie.

ORZECZNICTWO PAŃSTWOWEJ KOMISJI LOKALOWEJ W SPRAWIE STOSOWANIA PRZEPISÓW O MIESZKANIACH SŁUŻBOWYCH I MIESZKANIACH PRACOWNICZYCH

1. *Czy wezwanie pracownika do opróżnienia mieszkania służbowego powinno zawierać wzmiankę o dostarczeniu mieszkania zastępczego, czy też sprawa ta może być rozpatrywana przez Wojewódzką Komisję Lokalową dopiero na żądanie pracownika?*

Wprawdzie wykładnia gramatyczna § 9 ust. 1 rozporządzenia o mieszkaniach służbowych i mieszkaniach pracowniczych wskazuje, że obowiązek dostarczenia pracownikowi mieszkania zastępczego zależy od inicjatywy pracownika, jednakże brzmienie § 15 ust. 1 prowadzi do wniosku, że pracodawca powinien od razu w wezwaniu do opróżnienia mieszkania służbowego wskazać mieszkanie zastępcze, jeżeli uprawnienie do żądania takiego mieszkania pracownikowi przysługuje. Odmienna wykładnia powodowałaby w większości przypadków konieczność kierowania do pracowników, którzy zwróciliby się z żądaniem wskazania lokalu zastępczego, ponownego wezwania ze wskazaniem takiego lokalu. Byłoby to więc niesłuszne również ze względów życiowych, gdyż prowadziłoby do zbędnego przedłużania postępowania. Ponadto niektórzy pracownicy mogliby nie zgłosić takiego żądania jedynie z prostej nieświadomości.

2. *Co należy rozumieć przez wskazanie mieszkania zastępczego? Czy chodzi tu o taki lokal, który pracownik może zająć bez dalszych warunków, czy też wystarczy wskazanie jakiegokolwiek lokalu wolnego i nadającego się do zajęcia, niezależnie od istniejących przeszkód natury faktycznej i prawnej?*

Przez dostarczenie mieszkania zastępczego należy rozumieć oddanie do dyspozycji pracownika takiego mieszkania, w którym mógłby faktycznie zamieszkać. Dla pracownika podlegającego przekwaterowaniu jest rzeczą obojętną, w jaki sposób pracodawca uzyska możliwość dysponowania tym mieszkaniem (najem, przydział kwaterekowy, zgoda właściciela lub zarządcy na wynajem itp.). Korzystanie w takich wypadkach z prerogatyw, wynikających z przepisu art. 18 ust. 1, pkt. 2 dekretu o publicznej gospodarce lokalami jest możliwe, gdyż opróżnienie mieszkania służbowego jest konieczne dla na-

leżytego funkcjonowania zakładu pracy, a więc może być uznane za potrzebę samego zakładu pracy.

3. Czy pracownik zajmujący oprócz mieszkania służbowego pomieszczenia gospodarcze może w razie przekwaterowania go do mieszkania zastępczego domagać się również zastępczych pomieszczeń gospodarczych?

Obowiązek dostarczenia zastępczych pomieszczeń gospodarczych nie znajduje uzasadnienia w przepisach rozporządzenia o mieszkaniach służbowych i mieszkaniach pracowniczych. Pomieszczenia te, jeżeli je pracownik posiada, związane są ściśle z faktem pełnienia określo-

nego rodzaju służby, względnie pobierania wynagrodzenia częściowo w naturaliach. Względy te odpadają w razie rozwiązania umowy o pracę (§ 8, pkt. 1) lub zmiany charakteru pracy (§ 8, pkt. 2), brak zatem podstaw do przyjmowania, że pracodawca ma obowiązek dostarczenia zastępczych pomieszczeń gospodarczych tylko dlatego, że pracownik pomieszczenia takie posiadał poprzednio. Przepis § 9 wspomina tylko o mieszkaniu zastępczym i nie może być tłumaczony rozszerzająco. Natomiast należy dążyć w trybie obowiązku pozaustawowego, aby w miarę możliwości umożliwić pracownikowi bądź pomieszczenie inwentarza i zapasów w naturze, bądź zlikwidowanie ich w taki sposób, aby pracownik nie poniósł przy tym rażącej straty.

Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zakresu prawa pracy

UMOWA O PRACĘ

Rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35. poz. 324)

do art. 1.

1. W związku z zapytaniem, czy pracownikom fizycznym wezwanym na badanie przez Poradnię Przeciwwgruźliczą przysługuje wynagrodzenie za okres nieobecności w pracy, MP i OS pismem z dnia 20. III. 1951 r. Nr Po. 11c—25/51 wyjaśniło, jak następuje:

MP i OS komunikuje, że w przypadku przebywania pracowników fizycznych w ośrodkach badań chorób zawodowych jest stosowana praktyka niepotrącania z wynagrodzenia za czas przebywania pracowników w tych ośrodkach.

Powyższą zasadę należałoby, zdaniem Ministerstwa, stosować także w przypadkach przebywania pracowników na badaniach w Poradni Przeciwwgruźliczej, jeżeli dany pracownik jest kierowany do Poradni przez lekarza fabrycznego lub przez kierownictwo zakładu pracy, również na skutek wezwania tej Poradni.

2. W związku z zapytaniem, czy pracownikom, którzy są nieobecni w pracy w celu zapewnienia osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny, przysługuje wynagrodzenie za czas tej nieobecności, MP i OS w piśmie z dnia 25. IV. 1951 r. Nr Po—17c—14/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS po porozumieniu z P. K. P. G. komunikuje, że wynagrodzenie za czas zwolnienia przez pracodawcę z pracy w celu zapewnienia

opieki nad chorym członkiem rodziny przysługuje pracownikom umysłowym na podstawie art. 20 rozporządzenia z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych „przez krótki okres czasu“.

Natomiast dotychczas nie została stworzona formalna podstawa do wypłacania pracownikom fizycznym wynagrodzenia za czas tego rodzaju zwolnień. W przypadku zwolnienia przez władzę sanitarną, gdy choroba jest zakaźna, przysługuje zasiłek.

Również nie przysługuje wynagrodzenie za czas wizyty u lekarza, w przypadku, gdy lekarz stwierdzi jedynie celowość wizyty, a nie udzieli zwolnienia z pracy.

3. W związku z zapytaniem, czy zakład pracy może nałożyć na pracownika obowiązek szkolenia w godzinach pracy, przy czym pracownik taki otrzymuje wynagrodzenie wg stawek godzinowych, tracąc zarobek uzyskiwany w akordzie, MP i OS w piśmie z dnia 12. IV. 1951 r. Nr Po. 11c—36 zajęło następujące stanowisko:

MP i OS komunikuje, że z uwagi na potrzebę zwiększenia kadr wykwalifikowanych pracowników, co jest niezbędne do wykonania planów produkcyjnych, szkolenie zawodowe pracowników w godzinach pracy może być dopuszczone.

Jeżeli szkolenie pociąga za sobą zmniejszenie zarobku, to powinno być w zasadzie zapowiedziane na 2 tygodnie naprzód.

Uzyskanie korzystniejszych warunków wynagrodzenia za czas szkolenia, jeżeli byłoby możliwe, mogłoby nastąpić staraniem Związku Zawodowego.

4. W związku z zapytaniem:

a) czy premia kierowcy i pomocnika, zatrud-

nionych przy przewozie towarów w obrębie miasta jest niezależna od ilości przepracowanych godzin, oraz

- b) czy kierowcy i pomocnikowi, zatrudnionym przy naprawie średniej lub głównej przysługuje jedynie premia warsztatowa w myśl regulaminu płac kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocników i innych pracowników samochodowych (Monitor Polski z 1949 r. Nr A—40, poz. 561), MP i OS w piśmie z dnia 28. IV. 1951 r. Nr Po. 12c—41/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS po zasięgnięciu opinii Zarządu Głównego Zw. Zaw. Transportowców komunikuje, że wysokość premii kierowców, jest niezależna od ilości przepracowanych godzin. Pracownik zatrudniony w godzinach nadliczbowych (ponad normy ustalone w rozdziale IV, ust. 3 regulaminu) otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie, zależne od ilości nadgodzin, w myśl postanowień rozdziału VI regulaminu, część A pkt. 1, lit. b). O ile kierowca lub pomocnik uczestniczy w naprawie głównej lub średniej, należy mu się jedynie premia warsztatowa.

Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323 i z 1939 r. Nr 71, poz. 476) do art. 1.

Na skutek wątpliwości, czy pracowników Teatru Narodowego w Warszawie, spełniających funkcje chórzystów, statystów, muzyków i tancerzy z powodu, iż wynagrodzenie ich jest zmienne i zależne od ilości prób wzgl. występów, należy uważać za pracowników w rozumieniu powyższego rozporządzenia, MP i OS w piśmie z dnia 12. IV. 1951 r. Nr Po—39—22/51 zajęło następujące stanowisko:

Departament Pracy komunikuje, że z uwagi na podporządkowanie pracowników co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, należy w konkretnym przypadku umowy zawieranej między Teatrem Narodowym a chórzystami, statystami, muzykami i tancerzami-śpiewakami, uznać za umowy o pracę, pomimo tego że wynagrodzenie jest zmienne i zależne od ilości występów wzgl. prób.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

Pismo okólne Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A—66, poz. 776).

1. W związku z zapytaniem, czy postanowienia powyższego okólnika, dot. zwalniania od pracy w celu uczęszczania na wykłady i ćwiczenia w wymiarze 14 wzgl. 6 godzin tygodniowo odnoszą się tylko do instytucji, w których czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, czy też normy te ulegają odpowiedniej redukcji w przypadku,

gdym dzienna norma czasu pracy wynosi 7 godzin, MP i OS w piśmie z dnia 5. III. 1951 r. Po—123—3/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS po porozumieniu z P. K. P. G. komunikuje, że postanowienia pktu 1 i 2 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski A—66, poz. 776) dotyczą również pracowników tych instytucji i urzędów, w których czas pracy trwa 7 godzin dziennie. Liczby godzin przewidzianych dla zwolnień odpowiednimi zarządzeniami należy odliczyć od obowiązującego czasu pracy.

2. W związku zapytaniem, czy pracownikom zwalnianym od pracy w celu uczęszczania na wykłady przysługuje wynagrodzenie za czas zwolnienia, MP i OS pismem z dnia 12. IV. 1951 r. Nr Po—17c—5/51 wyjaśniło jak następuje:

MP i OS po uzyskaniu opinii Prezydium Rady Ministrów komunikuje, że czas zwolnienia z pracy pracowników uczęszczających do szkół wyższych zawodowych i akademickich oraz szkół średnich dla dorosłych, powinien być wliczony do czasu pracy w wymiarze, przewidzianym w pkt. 1 i 2 pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A—66, poz. 776) i wynagradzany, jak normalne godziny pracy.

CZAS PRACY

Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 94/33 poz. 734 — z późniejszymi zmianami)

do art. 1

Na zapytanie co do norm czasu pracy pracowników uspołecznionych sklepów detalicznych MP i OS w piśmie z dnia 7. IV. 1951 r. Nr Po—12c—39 wyjaśniło jak następuje:

MP i OS komunikuje, że w myśl wytycznych zawartych w piśmie okólnym z dnia 4 lutego 1950 r. Nr Po. 12b—2 w sprawie otwarcia sklepów w handlu uspołecznionym, czas pracy dla pracowników handlu uspołecznionego ustalono na 46 godzin tygodniowo, przy czym w zamian za pracę w niedzielę pracownicy winni otrzymywać wolny dzień w tygodniu. Zasada ta odnosi się również do kierowników sklepów.

Z uwagi na to, że pracownicy ci otrzymują dodatek funkcyjny, wypłata dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad 46 godzin nie wydaje się możliwa.

do art. 6.

W związku z zapytaniem co do obowiązujących norm czasu pracy dla położnych, pielęgniarek, lekarzy dentystów i uprawnionych

techników dentystycznych MP i OS pismem z dnia 2. IV. 1951 r. Nr Po-120-38/51 wyjaśniło jak następuje:

Departament Pracy komunikuje, że układ zbiorowy pracy z dnia 26 lipca 1949 r. dla położnych nie zawiera postanowień regulujących czas pracy, gdyż w myśl postanowień § 5 położne są obowiązane do udzielania pomocy na każde wezwanie, zaś wysokość wynagrodzenia jest zależna od ilości porodów. Natomiast w odniesieniu do położnych zatrudnionych w zakładach zamkniętych obowiązuje ustawa o czasie pracy, ustalająca normę czasu na 8 godzin dziennie (w sobotę 6 godzin) i 46 godz. tygodniowo. Pielęgniarki i służbę oddziałową w zakładach leczniczych obowiązuje 8-godzinny dzień i 48-godzinny tydzień pracy (Rozporządzenie Ministra Pr. i Opieki Społecznej z dnia 5. V. 1948 r. Dz. U. R. P. Nr 29, poz. 192), zaś lekarzy dentystów 42-godzinny tydzień pracy, przy czym norma ta dla lekarzy dentystów ulega zmniejszeniu do 36, 30, 25 i 24 godzin tygodniowo w przypadkach określonych w ust. 2 § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 23. IV. 1949 r. — Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 203.

W odniesieniu do uprawnionych techników dentystycznych, należałoby, zdaniem Departamentu, wobec braku przepisów specjalnych, stosować ustawę o czasie pracy.

do art. 16.

W związku z zapytaniem, czy pracownikom zatrudnionym przy pomiarach i wykonyującym stale swe czynności poza siedzibą zakładu pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, MP i OS w piśmie z dnia 31. I. 1951 r. Nr Po-11c-4/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS komunikuje, że pracownicy wykonujący swe czynności w terenie poza stałą siedzibą zakładu pracy otrzymywać powinni wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a to w myśl ust. 3 części II okólnika Ministra Pracy i Opieki Społecznej Nr 20/47 z dnia 18 marca 1947 r. w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie to nie przysługuje pracownikom otrzymującym dodatki funkcyjne (ust. 4 cz. II powyższego okólnika).

do art. 16

W uzupełnieniu wyjaśnienia zamieszczonego w dwumiesięczniku „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 2 z 1951 r. (wkładka str. 32), a dotyczącego stosowania za pracę w godzinach nadliczbowych ekwiwalentu w postaci wolnych godzin od pracy, MP i OS komunikuje, że wyjaśnienie powyższe dotyczyło wyjątkowych przypadków, w których czas pracy został przedłużony bardzo znacznie tak, że konieczne było zapewnienie pracownikom dodatkowego odpoczynku. Z tych względów

omawiane wyjaśnienie nie może być traktowane jako zasada ogólna.

W przypadkach stosowania pracy w godzinach nadliczbowych powinny być przestrzegane przepisy ustawy z dnia 18. XII. 1919 o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 wraz z późniejszymi zmianami), które przewidują, że praca w godzinach nadliczbowych ma być wynagradzana specjalnym dodatkiem do płacy normalnej (art. 16 ustawy), nie przewidują natomiast udzielania za pracę nadliczbową ekwiwalentu w formie godzin lub dni wolnych od pracy.

Rozporządzenie z dnia 26. I. 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu
(Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 148).

do § 4

W związku z zapytaniem, ile może wynosić czas pracy portiera obsługującego dodatkowo centralę telefoniczną, MP i OS pismem z dnia 26. I. 1951 r. Nr Po-12c-2/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS komunikuje, że na podstawie par. 4 rozp. Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26. I. 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 148), czas pracy portierów wykonywujących w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną dodatkową pracę może być w razie udowodnionej potrzeby przedłużony do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem inspektora pracy właściwego Okręgu (Wydział Pracy i Pomocy Społecznej Wojewódzkiej Rady Narodowej).

URLOPY PRACOWNICZE

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 47/49 poz. 365 i 1950 r. Nr 13, poz. 123)

do art. 2.

1. W związku z zapytaniem, czy pracownicy, którzy wskutek nowelizacji ustawy o urlopiach, dokonanej w 1950 r., nabyli prawo do jednomiesięcznego urlopu po wykorzystaniu urlopu w wymiarze przysługującym przed nowelizacją, mają prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystane dni urlopowe — MP i OS pismem z dnia 13. IV. 1951 r. Nr Po-13c-10/51 wyjaśniło, jak następuje:

MP i OS po porozumieniu z Prezydium Rady Ministrów komunikuje, że pracownicy, którzy wskutek nowelizacji ustawy o urlopiach, dokonanej ustawą z dnia 20. III. 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 13, poz. 123) nabyli prawo do jednomiesięcznego urlopu wypoczynkowego, nie mają po wykorzystaniu urlopu w wymiarze przysługującym im przed nowelizacją prawa do ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopowe.

Uchwała Prezydium Rządu z dnia 3 czerwca 1950 r. w sprawie wykonania postanowień o 12-dniowych urlopach wypoczynkowych dla pracowników fizycznych (Monitor Polski A-66 poz. 773) nie może być w drodze analogii stosowana do urlopów jednomiesięcznych.

2. W związku z zapytaniem, czy istnieje ustawowy obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi umysłowemu po półrocznej pracy, MP i OS pismem z dnia 23. IV. 1951 r. udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS wyjaśnia, że istnieje ustawowy obowiązek udzielenia pracownikowi umysłowemu 2-tygodniowego urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu pół roku (art. 2 ust. 4 ustawy o urlopach). W związku z tym pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania, jeśli bezpodstawnie odmówiono mu 2-tygodniowego urlopu po przepracowaniu pół roku. Przypadki, w których te 2 tygodnie urlopu zalicza się na poczet miesięcznego urlopu po roku pracy, a kiedy się nie zalicza — określa § 16 rozporządzenia z 11. VI. 1923 r. (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 461).

do art. 5.

W związku z zapytaniem, czy w przypadku zachorowania pracownika w czasie urlopu wypoczynkowego chorobę taką należy traktować jako przerwę w urlopie, uprawniającą do przesunięcia reszty urlopu na czas późniejszy, MP i OS w piśmie z dnia 8. V. 1951 r. Nr Po—13c-39/51 zajęło następujące stanowisko:

MP i OS komunikuje, że stosownie do przyjętej praktyki Ministerstwa w poszczególnych przypadkach zachorowanie pracownika uważa się za okoliczność, uprawniającą do żądania przesunięcia reszty urlopu na czas późniejszy. Powyższe stanowisko wynika z interpretacji przepisów art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 16. V. 1922 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 47/49 poz. 365).

Jednakże przesunięcie reszty urlopu na okres późniejszy winno być stosowane jedynie w przypadkach choroby poważniejszej i długotrwałej, stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim.

Za chorobę poważniejszą uważa się chorobę wymagającą leczenia szpitalnego, wzgl. chorobę, w czasie której pracownik został uznany przez Komisję Lekarską za niezdolnego do pracy na okres co najmniej jednego tygodnia, lub został skierowany na leczenie szpitalne.

OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH I KOBIEC

Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636 z późniejszymi zmianami, w szczególności Nr 12/51 r. poz. 94)

do art. 4.

W związku z podniesionymi wątpliwościami, czy osobom w wieku poniżej 18 lat można udzie-

łać pozwoleń na prowadzenie pojazdów mechanicznych, MP i OS w piśmie z dnia 30. III. 1951 r. Nr Po—15c—1 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS wyjaśnia, iż § 41 rozporządzenia Ministrów: Komunikacji, Administracji Publicznej, Ziem Odzyskanych i Obrony Narodowej z dnia 15 kwietnia 1948 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 186) — dotyczy jedynie uzyskiwania pozwoleń na prowadzenie pojazdów mechanicznych także przez młodocianych. Nie zmienia to przepisów rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 3 października 1935 r. o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom (Dz. U. R. P. Nr 78, poz. 484). Zakaz zatrudniania młodocianych w charakterze kierowców nie stoi na przeszkodzie, aby młodociani prowadzili pojazdy w innym charakterze niż pracownicy.

do art. 16.

1. W związku z zapytaniem, czy umowa o pracę z pracownicą umysłową, znajdującą się na „urlopie macierzyńskim”, może być rozwiązana z powodu likwidacji zakładu pracy niezwłocznie, czy też z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, MP i OS w piśmie z dnia 17. II. 1951 r. Nr Po. 17c—3 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS wyjaśnia, że art. 16 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. z 1948 r. Nr 27, poz. 182) dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w czasie ciąży lub w czasie ustawowej przerwy w pracy po porodzie w razie ważnej przyczyny (także likwidacji zakładu pracy) lub winy pracownicy.

Z uwagi na to, że w danym przypadku fakt rozwiązania umowy niezwłocznie nie jest spowodowany winą pracownicy, pracodawca rozwiązując umowę o pracę powinien wypłacić pracownicy umysłowej 3-miesięczne odszkodowanie“.

2. W związku z zapytaniem czy należy przesunąć do pracy cięższą kobietę ciężarną przed szóstym miesiącem ciąży, o ile stan jej zdrowia tego wymaga, MP i OS po porozumieniu z PKPG w piśmie z dnia 6. III. 1951 r. Nr Po. 17c—39/50 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS po zasięgnięciu opinii PKPG komunikuje, iż uważa za słusne wcześniejsze (aniżeli od 6-go miesiąca ciąży) przeniesienie kobiety ciężarnej do pracy cięższej z zachowaniem przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy, z tym jednak, że podstawą do przeniesienia byłoby świadectwo lekarskie, stwierdzające istotną konieczność zatrudnienia kobiety ciężarnej przy pracy cięższej“.

do art. 16.

1. W związku z zapytaniem, co do uprawnień pracownicy ciężarnej w przypadku poronienia, porodu niewczesnego, przedwczesnego oraz w przypadku urodzenia dziecka nieżywego, MP i OS pismem z dnia 5. IV. 1951 r. Nr Po—17c—8/51 wyjaśniło jak następuje:

MP i OS komunikuje,

- a) Poronienie według opinii lekarzy następuje w pierwszych czterech miesiącach ciąży i w tych przypadkach nie powstaje prawo do urlopu macierzyńskiego. Poronienie należy traktować jako chorobę.
- b) W przypadkach porodu niewczesnego (piąty, szósty miesiąc ciąży) oraz przedwczesnego (od siódmego m-ca ciąży do dziesiątego) pracownica nabywa prawo do przerwy w pracy na zasadach ogólnych.
- c) Urodzenie dziecka nieżywego nie wpływa na zmniejszenie przerwy w pracy matki, przepis bowiem znowelizowanego art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 27/48 poz. 182) nie uzależnia prawa do przerwy w pracy w związku z porodem od faktu urodzenia dziecka żywego. Istotnym jest fakt porodu, a nie fakt urodzenia dziecka żywego.

2. Na zapytania:

- a) Czy w przypadku, gdy kobieta w stanie ciąży przerwie pracę na więcej niż 4 tygodnie przed porodem — po porodzie przysługuje jej reszta z ustawowych 12 tygodni, czy pełne 8 tygodni przerwy obowiązkowej, oraz
- b) czy w przypadku, gdy przerwa w pracy nastąpi na mniej niż 2 tygodnie przed porodem — po porodzie przysługuje tylko przerwa 10-tygodniowa, czy też reszta z ustawowych 12 tygodni,

MP i OS pismem z dnia 25. IV. 1951 r. Nr Po—17c—9 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS komunikuje, że 12-tygodniowa przerwa w pracy może ulec przedłużeniu, a to w przypadku mylnie przewidzianego przez lekarza terminu porodu. Jeżeli bowiem kobieta korzysta z 4-tygodniowej przerwy przed porodem, a poród ulegnie opóźnieniu, przerwa przedpogowa może trwać ponad 4 tygodnie. Nie ma to wpływu na długość obowiązującej 8-tygodniowej przerwy popogowej i łączny okres przerwy może w takim przypadku trwać dłużej niż 12 tygodni.

W razie niewykorzystania 2-tygodniowej obowiązkowej przerwy przedpogowej, należy brakujące dni do pełnych 2 tygodni doliczyć do obowiązkowej przerwy pogowej.

Śmierć dziecka w czasie porodu, lub po porodzie nie ma wpływu na prawa kobiety do urlopu macierzyńskiego, istotnym bowiem jest

fakt odbycia porodu, a nie fakt urodzenia dziecka żywego.

3. W związku z faktami wliczania obowiązkowej przerwy porodowej do okresu choroby w przypadkach, gdy pracownica zachorowała bezpośrednio po zakończeniu tej przerwy, MP i OS pismem z dnia 20. IV. 1951 r. Nr Po—17c—4 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS po uzgodnieniu stanowiska z Prezydium Rady Ministrów komunikuje, że przerwy w pracy przewidzianych w art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636, z 1948 r. Nr 27, poz. 182) oraz w art. 39 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 11 poz. 72) nie można traktować jako przerwy chorobowej w rozumieniu przepisów art. 19 i art. 29 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323) oraz art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. z 1928 Nr 35, poz. 324 z 1947 r. Nr 65, poz. 388).

W związku z powyższym w przypadku choroby pracownicy kontraktowej, przypadającej bezpośrednio po upływie ustawowej przerwy pogowej, umowa o pracę może jej być wypowiedziana, względnie stosunek pracy rozwiązany, dopiero po upływie okresów ochronnych, przewidzianych w wyżej wymienionych przepisach rozporządzeń o umowie o pracę. Okresy, o których mowa, w przypadku choroby, następującej po zakończeniu przerwy pogowej, zaczynają się po upływie ustawowego okresu tej przerwy.

INSPEKCYJA PRACY

Rozporządzenie z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 590) wraz z późniejszymi zmianami

do art. 2.

W związku z zapytaniem czy rybołówstwo morskie podlega nadzorowi inspekcji pracy, MP i OS w piśmie z dnia 12. II. 1951 r. Nr Po. 39—10 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, iż rozporządzenie z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy nie wyłącza rybołówstwa morskigo spod zakresu działalności inspekcji pracy. Jednakże do czasu ostatecznego uregulowania prawnego zagadnień, związanych z żegluga na morzu, należy działalność inspekcji pracy ograniczyć do zakładów pracy i urzędzeń położonych na lądzie.

Jednocześnie Ministerstwo wyjaśnia, że w odniesieniu do tych zakładów i urzędzeń oraz zatrudnionych tam pracowników, należy stosować ogólnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa ochronnego pracy (m. in. ustawę o czasie pracy, ustawę w przedmiocie pracy młod. i kobiet oraz rozporządzenie o bezp. i higienie pracy)“.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY
Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o bez-
pieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P.
Nr 35, poz. 325)

do art. 1.

1. W związku z zapytaniem, co do konieczności przydzielania mleka dla pracowników zatrudnionych przy odpadkach użytkowych — MP i OS pismem z dnia 18. IV. 1951 r. Nr Pb—4—606 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS komunikuje, że mleko profilaktycznie należy wydawać przy pracach, przy których pracujący narażeni są na zatrucia przemysłowe.

Zbrojeniarze i przepalacze złomu powinni otrzymywać mleko tylko w tym przypadku, jeżeli narażeni są na wdychanie gazów z palników acetylenowych, lukowych-elektrycznych, tlenku ołowiu, czadu z paleniska.

Segregujący szmaty i makulaturę również powinni otrzymywać mleko ze względu na narażenie na wdychanie pyłu zawierającego krzem.

2. W związku z zapytaniem, czy pracownikom urzędów państwowych zatrudnionym 1) w warsztatach samochodowych, 2) przy powielaniu oraz 3) palaczom centralnego ogrzewania należy przydzielać mleko, — MP i OS w piśmie z dnia 3. IV. 1951 r. Nr Pb—4—466 zajęło następujące stanowisko:

MP i OS wyjaśnia, że pismo okólne z dn. 15. I. 49 r. Nr Pb 248/13/49 zawiera wytyczne dla inspektorów pracy, w jakich przypadkach mogą nakazywać wydawanie pracownikom mleka. Wobec tego, że inspektor pracy nie wydaje nakazów urzędowi i instytucjom państwowym, jak również dlatego, że pracownicy państwowi nie zawierają umów zbiorowych pracy — formalnie omawiane pismo okólne urzędów i instytucji państwowych nie dotyczy. MP i OS uważa jednak, że pracownicy urzędów państwowych nie mogą być w gorszym położeniu niż pracownicy przemysłów państwowych pod względem ochrony ich zdrowia. Dlatego też należy przynosić mleko w tych miejscach pracy, gdzie grozi zatrucie.

W kotłowniach może grozić zatrucie tlenkiem węgla w przypadku, jeżeli palacz przebywa w kotłowni większą część dnia oraz jeżeli narzucanie węgla do pieca odbywa się ręcznie i kotłownia jest niedostatecznie przewietrzana.

W warsztatach zatrucie gazami spalinowymi może grozić w przypadku, jeżeli w warsztacie odbywa się zapuszczanie motorów samochodowych.

Roszczenia o przydział mleka, które zgłaszają palacze i pracownicy warsztatów samochodowych, mogą być uwzględnione, jeżeli warunki ich pracy odpowiadają warunkom wyżej podanym.

3. W związku z zapytaniem, czy praca fotografisty jest szkodliwa dla zdrowia, MP i OS

pismem z dnia 22. II. 1951 r. wyjaśniło jak następuje:

W odpowiedzi na pismo z dnia 12. II. 1951 r., MP i OS komunikuje, że praca ta, o ile stężenie par amoniaku w powietrzu przekracza 0,02 mg/l, jest szkodliwą dla zdrowia.

Pracownia fotokopii powinna być obszerna i tak wentylowana, żeby zawartość par amoniaku w powietrzu nie przekraczała dopuszczalnej granicy; również oświetlenie miejsca pracy powinno być należyte, tzn. dostateczne i nie rażące.

4. W związku z zapytaniem, czy pracownikom naukowym i technicznym zatrudnionym w laboratoriach i pracowniach chemicznych, należy przydzielać mleko, MP i OS pismem z dnia 16. II. 1951 r. Nr Pb—4—214 udzieliło następujących wyjaśnień:

MP i OS w odpowiedzi na pismo Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie przydzielenia pracownikom mleka wyjaśnia co następuje:

Mleko należy przydzielać jako środek profilaktyczny pracownikom, narażonym na stykanie się przy pracy z substancjami trującymi.

Praca w laboratoriach i pracowniach chemicznych może narażać na zatrucia, wobec czego tej kategorii pracowników, o ile nie ma skutecznych zabezpieczeń i przebywają oni powyżej 4 godzin dziennie bez przerwy w warunkach szkodliwych — należy przydzielać po ½ l mleka dziennie.

5. W związku z zapytaniem, czy pracownikom zatrudnionym w warsztacie remontowym pojazdów mechanicznych należy przydzielać odzież ochronną, MP i OS pismem z dnia 8. III. 1951 r. Nr Pb—5—255 udzieliło następujących wyjaśnień:

1. Praca w warsztacie remontowym pojazdów mechanicznych jest szczególnie brudząca. Przy tej pracy na podstawie § 83 Rozp. Ministrów z dn. 6. XI. 46 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 344) — należy wydawać odzież ochronną.

2. Odzież ta powinna być prana i reperowana na koszt zakładu pracy w miarę jej zabrudzenia lub w razie uszkodzenia.

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpie-
czeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396)
wraz z późniejszymi zmianami

do art. 95

Na zapytanie czy pracownikowi fizycznemu przysługuje odszkodowanie za trzydniowy okres choroby, MP i OS w piśmie z dnia 12. II. 1951 r. Nr Po. 11c—9/51 wyjaśniło jak następuje:

„MP i OS komunikuje, iż na podstawie art. 95 ust. 1 pkt. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym w brzmieniu dekretu z dnia 12. XII. 1946 r. (Dz. U. R. P. z 1947 r. Nr 2, poz. 4) pracownik w razie choroby ma prawo do zasiłku chorobowego za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta trwa co najmniej 3 dni. Zgodnie z tym w razie niezdolności trwającej 1—2 dni zasiłek chorobowy nie przysługuje. Przepis ten ma na celu niestwarzanie zachęty do absencji, wywołanej niewyrażnymi i przejściowymi stanami chorobowymi oraz zapobieżenie administracyjnemu i finansowemu obciążeniu w takich przypadkach instytucji ubezpieczeń społecznych.

Ponadto Ministerstwo komunikuje, iż jakkolwiek niektóre układy zbiorowe przewidywały wypłacanie wynagrodzenia za okres 1—2 dni choroby, to jednak obecnie zasada ta nie jest stosowana, jako niezgodna z aktualną polityką płac“.

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW KSZTAŁCĄCYCH SIĘ W ZAKŁADACH NAUKOWYCH

W związku z zapytaniem, jakie uprawnienia względnie ulgi przysługują pracownikom, którzy ukończyli lat 18, a kształcą się w zakładach naukowych, oraz czy ulgi te dotyczą również pracowników sezonowych, MP i OS pismem z dnia 13. III. 1951 r. Nr Po—13c—20/51 — wyjaśniło jak następuje:

„1) MP i OS komunikuje, że pracownicy kształcący się w zakładach naukowych korzystają z ulg w postaci płatnych urlopów okolicznościowych oraz ze zmniejszonego wymiaru godzin pracy.

Szczegółowe postanowienia w tym względzie zawierają:

1. Okólnik Nr 24 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 listopada 1949 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk (Monitor Polski Nr A—86, poz. 1063).
2. Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 17 marca 1950 r. (Biuletyn PKPG Nr 6 z dnia 15 kwietnia 1950 r.).
3. Pismo okólne Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A—66 poz. 776).

Ponadto Ministerstwo nadmienia, że pracownicy, którzy ukończyli w ciągu roku szkolnego lat 18 — korzystają do końca tegoż roku szkolnego z uprawnień, przysługujących pracownikom młodocianym.

Powyższe przepisy nie wprowadzają rozróżnienia między pracownikami stale zatrudnionymi a sezonowymi“.

URLOPY WYPOCZYNKOWE DLA REPATRIANTÓW Z ZSRR

Na zapytanie inspekcji pracy, czy przy ustaleniu wymiaru urlopów wypoczynkowych dla pracowników — repatriantów z ZSRR należy brać pod uwagę również okres czasu przepracowany w zakładach pracy położonych na terenach należących obecnie do ZSRR, MP i OS pismem z dnia 28. II. 1951 r. Nr Po—13c—16/51 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MP i OS komunikuje, że sprawy przyznawania repatriantom prawa do 1-miesięcznych urlopów należy rozstrzygnąć na podstawie ust. 3 pkt d instrukcji b. Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dn. 10. V. 1947 r. Znak. DES./O/CO2/61, przesłanej do wiadomości Inspektorom Pracy przy piśmie ókólnym Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 23. V. 1947 r. Nr 59/47.

W myśl powyższej instrukcji przyznanie 1-miesięcznych urlopów dla repatriantów nie jest uzależnione od tego, czy zakład pracy, znajdujący się poza obecnymi granicami Polski, a w którym repatriant był ostatnio zatrudniony, uległ zniszczeniu.

Wyjaśnienie b. Ministerstwa Przemysłu i Handlu, zamieszczone w „Biuletynie Departamentu Pracy“ (Nr 2 z 1949 r.), wprowadza dodatkowy przywilej, w omawianej kwestii jedynie dla reemigrantów.

W myśl § 7 uchwały Rady Ministrów z dnia 21. VI. 1950 r. (Monitor Polski Nr A—77, poz. 888) „ustalenie czasu pracy, dokonane zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami za okres przed wejściem w życie niniejszej uchwały zachowuje swą moc“.

Wobec powyższego przy przyznawaniu repatriantom 1-miesięcznych urlopów należy sumować okres pracy przepracowany w danym zakładzie w Kraju z okresem pracy, przepracowanym ostatnio w zakładzie pracy w tym samym zawodzie za granicą, o ile zostały zachowane warunki przewidziane w pkt. 5 i 6 powyższej instrukcji (zgłoszenie się do pracy przed upływem 3-ch miesięcy po powrocie do Kraju, udowodnienie okoliczności, uprawniających do urlopu itd.)“.

PAŃSTWO I PRAWO

Miesięcznik — Organ Zrzeszenia Prawników Polskich

Treść numeru 5-6 (63-64) z l. r.:

Rozstrzygnięcie konkursu „Państwa i Prawa“ na najlepsze prace: habilitacyjną i doktorskie

*

Nauka Prawa w przeddzień Pierwszego Kongresu Nauki Polskiej

Dr Kazimierz Opalek i dr Jerzy Wróblewski: Wolność i własność w prawie natury polskiego Oświecenia

Prof. dr Leon Kurowski: Charakterystyka reformy walutowej

Prof. dr Leszek Lernell: Z problematyki kodyfikacji prawa karnego (rozważania metodologiczne) cz. II

Prof. dr Jan Wasilkowski, rektor U. W.: Własność i inne prawa rzeczowe (z zagadnień kodyfikacji prawa cywilnego) cz. II

Dr Jan Topiński: Socjalistyczne prawo cywilne w praktyce arbitrażu

Prof. dr Seweryn Szer: Z zagadnień kodyfikacji prawa spadkowego

*

Plenum Zarządu Głównego ZPP. Z życia MZPD i ZPP

J. Jodłowski: W kwestii właściwości miejscowej sądów w sprawach ze stosunku pracy

Lex: Z bieżących zagadnień prawa i stosunków międzynarodowych

Bogusław Leśnodorski: Wytyczne programowe dla studenckich kół naukowych

Krytyka i sprawozdania

Orzecznictwo cywilne, Orzecznictwo karne, Orzecznictwo arbitrażowe, Polska Bibliografia Prawnicza

Indeks haseł Polskiej Bibliografii Prawniczej za lata 1948—50 (wkładka)

Streszczenie w języku rosyjskim i angielskim (wkładka)

Cena numeru zł 3.—. Prenumeratę przyjmuje PPK „Ruch“. Adres Redakcji:
Warszawa, ul. Marszałkowska 8, m. 14
