



wych wykonuje Państwowa Komisja Lokalowa.

Rozporządzenie normuje zasady korzystania z lokali mieszkalnych, znajdujących się na terenie gospodarstw: rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i rybnych oraz na terenie parków narodowych i w terenowych jednostkach państwowego gospodarstwa leśnego. Lokale te uważa się za mieszkania służbowe tych zakładów pracy.

Do mieszkań, które w myśl dotychczasowych przepisów były mieszkaniami pracowniczymi, stosuje się nadal te przepisy do czasu opróżnienia tych mieszkań, jeżeli nie zostaną one uznane za mieszkania zakładowe.

### **Zasady premiowania pracowników zatrudnionych w budownictwie**

Uchwałą Nr 409 Prezydium Rządu z dnia 24 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-51, poz. 689) ustalono zasady premiowania pracowników zatrudnionych w budownictwie. Zasady te szczegółowo określone są w załącznikach do uchwały. Na podstawie tych zasad oraz załączonych do uchwały regulaminów ramowych, właściwi ministrowie wydadzą szczegółowe regulaminy premiowania za wykonanie planu produkcyjnego.

### **Premiowanie pracowników wykonawstwa budowlanego za terminowe oddanie obiektów do użytku**

Uchwałą Nr 455 Prezydium Rządu z dnia 24 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-51, poz. 690) wprowadziła premiowanie pracowników zjednoczeń i przedsiębiorstw budowlano-montażowych, podległych niektórym ministrom, za terminowe i przedterminowe oddanie do użytku obiektów szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej. Zasady premiowania określone są szczegółowo w regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik do uchwały.

### **Dodatki specjalne dla fachowców morskich**

Uchwałą Nr 463 Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. (M. P. Nr A-51, poz. 687), zmieniająca uchwałę Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie dodatków specjalnych dla fachowców morskich (M. P. Nr A-13, poz. 156), przyznała dodatki specjalne następującym pracownikom: Dyrektorowi i wicedyrektorowi Technikum Morskiego Mechanicznego, Dyrektorowi i wicedyrektorowi Technikum Morskiego Nawigacyjnego oraz Dyrektorowi i wicedyrektorowi Technikum Rybołówstwa Morskiego.

### **Zabezpieczenie właściwego składu załóg, zatrudnionych na drugich i trzecich zmianach w przemysłowych zakładach pracy**

Uchwałą Nr 468 Prezydium Rządu z dnia 4 czerwca 1952 (M. P. Nr A-53, poz. 782) zobowiązała ministrów, sprawujących zwierzchni nadzór nad przemysłowymi zakładami pracy, do wydania zarządzeń w celu podniesienia wydajności pracy na drugich i trzecich zmianach. Ma to być osiągnięte przez odpowiednie przesunięcia i wykorzystanie pracowników technicznych oraz odpowiednie rozmieszczenie pozostałych pracowników. W związku z tym wszyscy pracownicy przechodzący będą kolejno przez wszystkie zmiany, przy czym żaden pracownik nie będzie pracował na trzeciej zmianie dłużej, niż przez dwa tygodnie w miesiącu. Zarządzenia te nie mogą naruszać obowiązujących przepisów o zatrudnianiu w porze nocnej kobiet i niektórych kategorii pracowników młodocianych\*). Pracownicy o normowanym czasie pracy otrzymują za wszystkie godziny przepracowane w porze nocnej, dopłatę za pracę nocną w wysokości 10% stawki zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania. W zakładach pracy, w których prowadzone są stołówki, pracownicy zatrudnieni na drugich i trzecich zmianach będą mieć możliwość spożycia gorącego posiłku. Dyrektorzy zakładów pracujących na dwie lub trzy zmiany mają obowiązek wydać zarządzenia zapewniające pełne bezpieczeństwo pracy oraz maksymalne higieniczne warunki pracy i dopilnować stałego wykonywania tych zarządzeń.

### **Pociąganie do odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia**

Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 czerwca 1952 r. (M. P. Nr A-53, poz. 789) przekazało uprawnienia Ministra Zdrowia, dotyczące zezwolenia na pociąganie do odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia, zatrudnionych w służbie państwowej i w instytucjach państwowych, za wykroczenia zawodowe, popełnione w związku z wykonywaniem swych czynności służbowych — prezydiom

\*) Uwaga: W porze nocnej zabronione jest zatrudnianie kobiet w ciąży od czwartego miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w wieku do jednego roku (ustawa z 26 lutego 1951 r. — Dz. U. R. P. Nr 12, poz. 94). Zatrudnianie pracowników młodocianych (do lat 18) w porze nocnej jest wzbronione, z wyjątkiem młodocianych płci męskiej w wieku powyżej lat 16 w przypadkach określonych przez Radę Ministrów (art. 3 dekretu z 2 sierpnia 1951 r. — Dz. U. R. P. Nr 41, poz. 311). Przepisy określające powyższe przypadki nie zostały dotychczas wydane.

wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi (w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w wydziałach zdrowia oraz w instytucjach służby zdrowia utrzymywanych z budżetu terenowego), Morskiemu Urzędowi Zdrowia (w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w tym urzędzie oraz w portowych urzędach zdrowia) oraz rektorom akademii medycznych i dyrektorom instytutów naukowych (w odniesieniu do podległych im pracowników).

### **Wynagrodzenie pracowników zwalnianych z części dnia pracy w celu uczęszczania do szkół**

Pismem okólnym Nr 17 Przewodniczącego PKPG z dnia 20 czerwca 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 26, poz. 125) wyjaśniono, że pracownikowi zwalnianym z części dnia pracy w celu uczęszczania do szkół wyższych zawodowych i akademickich oraz szkół średnich dla dorosłych, przysługuje za czas zwolnienia przewidziany w pkt. 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 (MP Nr A-66, poz. 776) pełne wynagrodzenie, obliczane według zasad przyjętych przy obliczaniu wynagrodzeń za czas urlopu wypoczynkowego.

### **Udzielanie pomocy leczniczej soltysom o podsoltysom**

Instrukcja Nr 59/52 Ministra Zdrowia z dnia 22 maja 1952 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 11, poz. 120) zobowiązała społeczne zakłady służby zdrowia do udzielania świadczeń soltysom i podsoltysom oraz członkom ich rodzin, a także do wydawania im leków i środków opatrunkowych na zasadach obowiązujących w stosunku do ubezpieczonych na wypadek choroby i macierzyństwa. Dowodem uprawniającym do korzystania ze świadczeń zakładów leczniczych jest legitymacja słuźbowa, a dla członków rodziny zaświadczenie prezydium właściwej gminnej rady narodowej. Dowodem uprawniającym do korzystania ze znizowanych opłat na leki jest recepta wystawiona przez lekarza zakładu społecznego służby zdrowia.

### **Wyjaśnienie przepisów o dyscyplinie pracy**

W związku z zapytaniem, jakie wynagrodzenie przysługuje za czas zwolnienia na wykłady pracownikom zatrudnionym w systemie czasowym lub czasowo-premiowym, Prezydium Rady Ministrów pismem z dnia 3.VII.1952 r. Nr Os-0111/75 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Pracownicy zwalniani z pracy na wykłady w granicach pkt. 1 i 2 pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (M. P. Nr A-66, poz. 766) zachowują prawo do pełnego wynagrodzenia, łącznie z ewent. premią, jeżeli zatrudnieni są w systemie czasowym i czasowo-premiowym“.

### **Zapewnienie dopływu kandydatów do nauki i pracy w uspołecznionych zakładach usługowych, wykonujących usługi dla wsi**

Stosownie do § 4 uchwały Prezydium Rządu Nr 328/52 z dnia 26 kwietnia br. w sprawie usług rzemieślniczych dla wsi, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, pragnąc zapewnić dopływ kandydatów do nauki zawodu i do pracy w uspołecznionych zakładach usługowych, wykonywających usługi dla wsi poleciło Prezidiom Rad Narodowych oraz Samodzielnym Oddziałom i Referatom Zatrudnienia (okólnikiem z 20 czerwca br. Znak: Zr. 2120/100)— kierowanie na wolne miejsca w uspołecznionych zakładach usługowych dla wsi (kowalstwo, ślusarstwo, mechanika młynska, podkuwanie koni, kołodziejstwo, bednarstwo, młynarstwo, stolarstwo, murarstwo, ciesielstwo, szewstwo, krawiectwo itd.) osób młodocianych lub osób w wieku ponad 40 lat, zamieszkałych na wsi lub w małych miasteczkach, jeżeli nie mają warunków na wyjazd do pracy w przemyśle państwowym, a godzą się podjąć naukę i pracę na wsi w uspołecznionych zakładach usługowych.

### **Zatrudnianie kobiet na stanowiskach strażniczek przemysłowych**

Wobec tego, że czynności strażników przemysłowych mogą być pełnione przez kobiety, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 25 czerwca br. Znak Zr. 2213/100 poleciło Prezidiom Rad Narodowych i Samodzielnym Oddziałom (Referatom) Zatrudnienia nawiązanie kontaktu z Wojewódzkimi Inspektoratami Ochrony KBW, które prowadzą kursy szkoleniowe w tym zakresie, i podjęcie starań, aby rekrutacja kobiet na kursy strażniczek dała jak najlepsze wyniki. W tym celu w akcji rekrutacyjnej winny wziąć bezpośredni udział przodownice zatrudnione już w charakterze strażniczek.

### **Działalność Komisji Kontroli Kwater**

Celem wzmocnienia i usprawnienia działalności Komisji Kontroli Kwater, od czego zależy w znacznym stopniu poprawa

warunków bytowo-mieszkaniowych w hotelach robotniczych, a przez to także realizacja planów werbunku siły roboczej, Min. Pr. i Op. Społ. podało Prezydium Rad Narodowych pismem okólnym z 26 czerwca br. Znak: Zr. 2208/139 szereg wytycznych, dotyczących tak składu i organizacji prac Komisji Kontroli Kwater, jako też metod przeprowadzania kontroli i sprawdzania wykonania zaleceń przez kierownictwo hotelu lub zakładu pracy.

### **Odwołanie zarządzonych werbunków siły roboczej**

Obserwacje wykazały, że poszczególne zakłady pracy, które otrzymały prawo bezpośredniego prowadzenia werbunku dla swych potrzeb, niewykwalifikowanej siły roboczej w szeregu wypadków nie wykonały należycie swych obowiązków w za-

kresie organizacji i prowadzenia werbunku zgodnie z uchwałą Prezydium Rządu Nr 679 z 29 września 1951 r. (M. P. Nr A-88, poz. 1214) przez to np., że nie wysłały na przyznane im do werbunku tereny swoich werbowników albo wysłały niedostateczną ich liczbę bądź na zbyt krótki okres czasu, że nie posiadały wolnych kwater albo posiadały kwatery nieodpowiednie, że nie przeciwdziałały nadmiernej płynności zwerbowanych robotników itp.

W związku z powyższym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 7 lipca br. Znak Zw. 2321/130 poleciło Samodzielnym Oddziałom Zatrudnienia Prezydiów Woj. Rad Narodowych, aby w takich przypadkach występowały z wnioskiem do Ministerstwa Pr. i Op. Społ. o wstrzymanie bądź anulowanie przyznanego prawa werbunku, odpowiednio uzasadniając swój wniosek.

## **Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej**

### **MINISTERSTWO HANDLU WEWNĘTRZNEGO**

Departament Żywnienia Zbiorowego pismem okólnym z dnia 24.VI.1952 r. Znak: ZZ-II-B-151d/18 uregulował sprawę pobierania bonów mięsno - tłuszczowych od uczestników wczasów dziecięcych.

a) **Kolonie i obozy.** Uczestnicy oraz personel otrzymujący wyżywienie (2 lub więcej posiłków dziennie) obowiązani są złożyć bony mięsno-tłuszczowe. Kierownictwo kolonii wycina wszystkie kupony z wyjątkiem kuponów na mydło i proszek, które zwraca uczestnikom. Jeśli uczestnik nie posiada bonów (brak uprawnień) — składa odpowiednio zaświadczenie. Kierownictwo kolonii (obozu) bony oraz zaświadczenia składa w Wydziale Handlu właściwej terytorialnie Rady Narodowej, która zaopatruje punkt kolonijny (obóz) w żywność wg ustalonych norm.

b) **Półkolonie.** Analogicznie ujęta jest sprawa uczestników półkolonii letnich z tym, że kierownictwo półkolonii pobiera jedynie kupony mięsne od uczestników (dzieci) — pozostałe kupony (tłuszcz, cukier, mydło, proszek) zostają zwrócone dzieciom korzystającym z punktu półkolonijnego. Uczestnicy nie posiadający bonów składają również zaświadczenie. Kierow-

nictwo półkolonii wycięte kupony i zaświadczenia składa w Wydziale Handlu Rady Narodowej, która na tej podstawie ustala przydział masy towarowej.

### **c) Wczasy w mieście i dziecińce.**

Uczestnicy wczasów w mieście i dziecińców są zwolnieni od składania bonów.

### **MINISTERSTWO KOLEI**

Dyrektor Generalny I Zespołu pismem z dnia 17.VI 1952 r. znak KR-la-349/52 uregulował sprawy związane z przewozem dzieci na kolonie letnie. Ministerstwo ustaliło, że przewozy dzieci na kolonie powinny odbywać się w oparciu o ustalony plan, wagonami osobowymi, odpowiednio wyposażonymi. Strona organizacyjna i informacyjna wyjazdów (zbiórki, komunikaty, tablice informacyjne, transparenty), leży w kompetencji PPT „Orbis“, z którym organa PKP powinny jak najściślej współpracować. Personel PKP powinien być odpowiednio uświadomiony i zmobilizowany do sprawnej i szybkiej obsługi przewożonych dzieci. Kolejowe Zakłady Gastronomiczne obciążone zostają sprawą zapewnienia dzieciom wystarczającej ilości wody przygotowanej do picia, a w miarę potrzeby dostarczeniem posiłków.

**MINISTERSTWO OŚWIATY**

Pełnomocnik Rządu do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży pismem z dnia 24.VI 1952 r. znak PRW-24/52 wprowadził następujące zmiany w zakresie finansowania akcji wczasów dziecięcych:

1. Stawka dzienna na a) koloniach i obozach została podniesiona ze zł 9,95 na 12,55 w tym wyżywienie ze zł 7,05 na 9,65.

b) półkoloniach ze zł 6,— na zł 7,70 w tym wyżywienie ze zł 4,— na zł 5,70.

Stawka na wyżywienie nie może być przekroczona w żadnym wypadku i zawsze maksymalna kwota wydatków tych wynosi: ilość uczestników X 9,65 zł/dz. koszt wyżywienia X 26 dni (dla kolonii). A więc w wypadku, jeśli ilość uczestników faktycznie obecnych jest mniejsza od ilości planowanej — różnica w kosztach wyżywienia (§ 12) ulega zwrotowi.

2. Celem pokrycia różnic w ogólnych kwotach wydatków planowanych wg pierwotnych stawek, a ustalonych wg podanych wyżej stawek należy planowaną ilość uczestników zmniejszyć o 7 proc., a czas turnusu skrócić o 2 dni. W związku z powyższym wszelkie preliminarze powinny być przepracowane ponownie, a zaoszczędzone kwoty przesunięte na § 12 — wyżywienie.

3. Wszyscy uczestnicy zostają obciążeni obowiązkiem złożenia bonów mięsno-tłuszczowych lub odpowiednich zaświadczeń, stwierdzających, że bonów nie otrzymują. O ile rodzice dzieci wyjeżdżających nie złożą bonów lub zaświadczeń dziecko nie może być przyjęte na wczasy.

4. Wydziały Oświaty Prezydium PRN wydadzą kierownikom kolonii (obozów) bony na mydło w ilości 125 g na uczestnika, a kierownikom półkolonii, wczasów w mieście i dziecińców w ilości 75 g na uczestnika na okres jednego turnusu.

5. Personel kuchenny (kucharki, pomoc kucharek, sprzątaczkę w kuchni itp.) zwolniony jest z odpłatności za wyżywienie w kwocie 25 proc. stawki dziennej.

Kontrola nad sprawnym przebiegiem akcji wczasów dziecięcych leży w kompetencji Pełnomocnika Rządu do Spraw Wczasów, delegatów Prez. PRN i WRN do spraw wczasów, odnośnie zaś punktów przyzakładowych do kontroli upoważnieni są również przedstawiciele zakładów pracy, za zgodą delegata PRN do spraw wczasów.

**MINISTERSTWO ZDROWIA**

Do czasu wydania na podstawie art. 17 ustawy z dn. 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz. Ust. Nr 55, poz. 434) specjalnego rozporządzenia o organizacji, zasadach działalności oraz warunkach korzystania ze świadczeń żłobków, Minister Zdrowia ustalił w drodze instrukcji (Nr 42/52 z dnia 10 kwietnia br. Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 8, poz. 91), uzgodnionej z PKPG, tymczasowe zasady, dotyczące organizacji i działalności żłobków dzielnicowych i przyzakładowych.

A oto niektóre główne zasady instrukcji:

**Zadania i rodzaje żłobków**

Żłobek jest zakładem służby zdrowia, którego zadaniem jest zwalczanie zachorowalności i śmiertelności wśród dzieci przez zapewnienie opieki dzieciom w czasie trwania pracy ich matek oraz przez propagowanie zasad prawidłowego pielęgnowania, odżywiania i wychowania dzieci. Żłobki specjalistyczne ponadto zapewniają dzieciom leczenie określonych schorzeń.

Sieć żłobków opracowują prezydya wojewódzkich rad narodowych (wydziały zdrowia) w porozumieniu z wojewódzką komisją planowania gospodarczego, po zasięgnięciu opinii okręgowej rady związków zawodowych, na podstawie wniosków prezydium powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych, bądź centralnych zarządów przemysłów.

Stąd też budowa i zorganizowanie żłobka przyzakładowego w każdym wypadku wymaga zezwolenia prezydium wojewódzkiej rady narodowej.

Bezpośredni nadzór nad działalnością żłobka sprawuje właściwy terytorialnie wydział zdrowia prezydium rady narodowej. Żłobki dzielą się na:

a) dzielnicowe — prowadzone przez prezydya rad narodowych, przeznaczone dla dzieci ludności zamieszkałej w poszczególnych dzielnicach miasta.

b) przyzakładowe — prowadzone przez zakłady pracy, przeznaczone zasadniczo dla dzieci pracowników poszczególnych zakładów pracy.

Zarówno przyzakładowe jak i dzielnicowe żłobki mogą być:

- a) jednozgianowe,
- b) dwuzgianowe,
- c) tygodniowe,
- d) specjalistyczne (kokluszowe, sanatoryjne i izolacyjne).

### Przeznaczenie poszczególnych rodzajów żłobków

W żłobku jedno lub dwuzmianowym mogą być umieszczone dzieci zdrowe w wieku od 6 tygodni do 3 lat. W żłobku tygodniowym mogą być umieszczone dzieci zdrowe w wieku od 1/2 roku do 3 lat matek lub samotnych ojców pozostających w stosunku pracy, jeżeli:

- dojeżdżają do zakładów pracy z osiedli podmiejskich,
- są zatrudnieni w zmiennych porach doby (praca na zmiany nocne i dzienne),
- oprócz wykonywanej pracy — pobierają naukę.

Do żłobka specjalistycznego-kokluszowego kierowane są dzieci z żłobków jedno i dwuzmianowych oraz tygodniowych, w przypadku zachorowania na koklusz.

Do żłobka specjalistycznego-izolacyjnego kierowane są dzieci z żłobków jedno lub dwuzmianowych oraz tygodniowych ze schorzeniami górnych dróg oddechowych (katary, zapalenia: krtani, tchawicy, oskrzeli), zapaleniami ucha, zaburzeniami przewodu pokarmowego oraz dzieci ze stanami chorobowymi pourazowymi, nie kwalifikujące się do przebywania w żłobku jedno, dwuzmianowym lub tygodniowym.

Do żłobka sanatoryjnego kierowane są dzieci rekonwalescenci po ciężkich chorobach, z dużym niedoborem wagi, krzywicze.

Żłobki dzielnicowe przeznaczone są dla dzieci, mieszkających w rejonie działania żłobka, jeżeli:

- przy zakładach pracy matek nie ma żłobka lub w żłobku przyzakładowym brak jest miejsc,
- matki zamieszkują bliżej żłobka dzielnicowego niż przyzakładowego, a dzieci nie są karmione piersią, albo
- matki pobierają naukę w szkole lub na kursie.

Żłobki przyzakładowe w pierwszym rzędzie przeznaczone są dla dzieci pracowników zakładu pracy. W miarę wolnych miejsc w żłobkach tych mogą być umieszczone inne dzieci.

### Zasady przyjmowania dzieci

Do żłobka dzielnicowego mogą być przyjęte dzieci, skierowane przez wydział zdrowia prezydium rady narodowej na podstawie kwalifikacji związku zawodowego miejsca pracy lub kwalifikacji uczelni, w której matka (ojciec, opiekun) studiuje.

Do skierowania należy dołączyć stwierdzenie referatu socjalnego miejsca pracy (uczelni), że:

- matka (ojciec, opiekun) złożyła zobowiązanie do pokrywania opłat za dziecko

stosownie do zarządzenia Przewodniczącego PKPG Nr 57 z dnia 21.II.1951 r. SO-4h/81-2 (Biuletyn PKPG Nr. 6),

b) referat zobowiązuje się zawiadomić kierownictwo żłobka o rozwiązaniu stosunku pracy z matką na 2 tygodnie przed jego zakończeniem, a uczelnia — o zaprzestaniu nauki.

Do żłobka przyzakładowego mogą być przyjęte dzieci pracowników zakładu pracy, przy którym zorganizowany jest żłobek, skierowane przez radę zakładową (miejscową) związku zawodowego. Na miejscu nie wykorzystane dla dzieci pracowników zakładu pracy, przy którym zorganizowany jest żłobek kieruje dzieci wydział zdrowia prezydium rady narodowej.

Kierowniczka żłobka może przyjąć dziecko po doreczeniu jej:

- skierowania,
- świadczenia lekarskiego, stwierdzającego stan zdrowia dziecka, wydanego nie wcześniej niż na 3 dni przed przyjęciem dziecka do żłobka przez poradnię D lub lekarza społecznego zakładu służby zdrowia wraz z wynikiem odczynu tuberkulinowego,
- zaświadczenia stwierdzającego, iż w otoczeniu dziecka w ciągu ostatnich 3 tygodni nie było przypadków chorób zakaźnych,
- dowodu stwierdzającego wiek dziecka.

### Organizacja żłobka

Za pracę żłobka odpowiada kierowniczka. Organem doradczym i pomocniczym jest komitet opiekuńczy. Do zadań komitetu należy:

- współpraca z kierowniczką żłobka w zakresie zapewnienia dzieciom jak najlepszych warunków,
- czuwanie nad postępowym kierunkiem wychowania dzieci,
- współdziałanie w urzędzaniu imprez i uroczystości dla dzieci,
- propagowanie wśród rodziców zasad higieny i postępowego wychowania dzieci.

Do komitetu opiekuńczego w żłobku dzielnicowym wchodzi:

- dwaj przedstawiciele rodziców, mających dzieci w żłobku,
  - przedstawicielka Ligi Kobiet,
  - przedstawiciel związku zawodowego pracowników służby zdrowia,
  - przedstawiciel pracowników żłobka.
- Do komitetu opiekuńczego w żłobku przyzakładowym wchodzi:

- dwaj przedstawiciele rodziców, mających dzieci w żłobku,
- przedstawiciel komisji socjalno-ubezpieczeniowej rady zakładowej (miejscowej) zakładu pracy, przy którym zorganizowany jest żłobek,

c) przedstawicielka rady kobiecej tegoż zakładu,

d) przedstawiciel pracowników żłobka.

Czas pracy w żłobkach jedno i dwuzmianowych ustalony został na 10 lub 12 godzin na każdą zmianę, a w szczególności:

a) w żłobkach przyzakładowych — 10 godzin, przy czym praca powinna rozpoczynać się i kończyć na 1 godzinę przed i po zakończeniu pracy matek,

b) w żłobkach dzielnicowych w miastach liczących do 20.000 mieszkańców — 10 godzin,

c) w żłobkach dzielnicowych w dużych miastach, w których czas rozpoczęcia

i końca pracy jest zróżnicowany — 12 godzin.

Żłobki tygodniowe czynne są bez przerwy w ciągu całego tygodnia z wyjątkiem niedziel i świąt, natomiast żłobki specjalistyczne są czynne bez jakichkolwiek przerw.

Ponadto instrukcja oraz załączniki do niej normują dalsze sprawy organizacyjne i sprawy personalne, a mianowicie: kwestie wyposażenia i urzędzenia żłobków, zasady ich finansowania, obsadę, rozkład prac, obowiązki i płace personelu oraz dyscyplinę pracy.

S. A.

## Orzecnictwo

**USTAWA Z 18 GRUDNIA 1919 r. O CZASIE PRACY W PRZEMYSŁE I HANDLU (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734; z 1936 r. Nr 28, poz. 222; z 1945 r. Nr 21, poz. 117; z 1946 r. Nr 51, poz. 285). Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 26 stycznia 1922 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 148).**

1. Czas pracy konwojentów przy pilnowaniu transportów z wyrobami P. M. S. powinien być ustalony — z uwagi na charakter ich pracy — na podstawie przepisów rozp. z 1922 r. o czasie pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu i nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę.

2. Za czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu uważać należy czas, w którym osoby te pozostają do dyspozycji pracodawcy i podczas którego spoczywa na nich odpowiedzialność za powierzone im pieczy mienie.

3. Zaliczenie na poczet należności za godziny nadliczbowe premii, otrzymywanej przez konwojentów P. M. S. w wysokości 150 zł (starych) za każdy dzień spędzony w podróży, zależać musi od dokładnego ustalenia jej charakteru, a w szczególności od tego, czy premia ta wypłacona była konwojentom ze względu na wyższe koszty wyżywienia w podróży, czy też w związku z dłuższym czasem zatrudnienia. W tym ostatnim przypadku słuszne byłoby żądanie pracodawcy zaliczenia kwot wypłacanej premii na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z uzasadnienia wyroku S. N. z 7 kwietnia 1951 r. Nr Ca 1721/49

W pozwach, wniesionych w dn. 20 lipca 1949 r. do b. Sądu Pracy w Warszawie powodowie podają, iż w latach 1946—1948 zatrudnieni byli w Państw. Monopolu Spirytusowym w charakterze robotników-konwojentów. W tym charakterze powodowie jeździli w podróże, trwające niekiedy przez kilkanaście dni bez przerwy, konwojując wagony z wyrobami monopolowymi. Powodowie otrzymywali wynagrodzenie za 8 godzin pracy dziennie i roszczyli sobie pretensje o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w których byli zatrudnieni podczas powyższych podróży.

Prokuratoria Generalna w imieniu pozwanego Monopolu wniosła o oddalenie powództw, wyjaśniając, że powodowie jako konwojenci obowiązani są do 12-godzinnego dnia pracy, stosownie do układu zbiorowego z dn. 5.XII.1946 r.; ponieważ zaś konwojentów było dwóch, przeto nie pracowali oni ponad 12 godzin na dobę. Ponadto Prokuratoria Generalna twierdziła, że pracownikom wyjeżdżającym w podróże służbowe nie przysługują należności za godziny nadliczbowe, gdyż diety należności te pokrywają, przy czym powołała się w tym względzie na okólnik Min. Pracy i Op. Społ. Nr 20/47 z dn. 18.III.1947 r. niezależnie od diet pozwany Monopol wypłaca nadto powodom premię w wysokości 150 zł za każdą dobę spędzoną w podróży.

Sąd Pracy, po przesłuchaniu świadków z powołania obu stron wyrokiem z dnia 17 września 1949 r. zasądził od Państw. Monopolu Spirytusowego na rzecz powodów dochodzone należności, zmniejszając jedynie ich wysokość.

Sąd Pracy przyjął za podstawę prawną rozstrzygnięcia sprawy rozporządzenie Min. Pracy i Op. Społ. z dnia 13.XII.1933 r. w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych w przemyśle przewozowym (Dz. Ust. Nr 103 poz. 805) i opierając się na § 2, 3 i 10 tego rozporządzenia (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z dn. 13.VI.1947 r. — Dz. Ust. Nr 52 poz. 278) przyjął, że czas 13 godzin na dobę winien być liczony powodom jako dzień roboczy przy wykonywaniu funkcji konwojentów. Sąd Pracy uznał, że powodowie w okresie podróży konwojentów pełnili służbę przez 11 godzin nadliczbowych na dobę i w tym stosunku zasądził im należność z tego tytułu, przyjmując, że wysokość zarobków powodów i czas ich nie były przez stronę pozwaną kwestionowane.

W skardze apelacyjnej Prokuratoria Generalna zarzuciła: 1) praca powodów nie podpada pod przepisy rozporządzenia z dn. 13.XII.1933 r. w spr. pracy osób zatrudnionych w przemyśle przewozowym, lecz rozporządzenia z dn. 26.I.1922 r. w spr. pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu, 2) że powodowie nie udowodnili, by poza 12 wzgl. 13 godzinami na dobę faktycznie pracowali, 3) że wynagrodzenie należy się konwojentom za czas faktycznie przepracowany a nie za godziny snu.

Poza zasadą powództwa Prokuratoria Generalna zakwestionowała również wysokość zasądzonych kwot, twierdząc, że w każdym razie kwoty te powinny być zmniejszone o równowartość premii, wypłaconych powodom w związku z ich podróżami, jako mieszczących w sobie ewent. odszkodowanie za czas przekraczający 12 godzin dziennie.

Sąd Okręgowy, uwzględniając zarzuty skargi apelacyjnej, zaskarżonym obecnie wyrokiem wyrok Sądu Pracy zmienił i powództwo oddalił.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarża pełnomocnik powodów, wnosząc o jego uchylenie z powodu obrazy art. 250, 257 i 339 k. p. c. oraz art. 6 rozp. o umowie pracy robotników.

Rozpoznając zarzuty skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Za trafny uznać należy pogląd Sądu Okręgowego, iż cel jak i realizuje Polski Monopol Spirytusowy nie daje podstaw do zakwalifikowania go jako przedsiębiorstwa przewozowego. Okoliczność, że P. M. S. dokonywał w okresie, którego spór dotyczy, czynności przewozowych i to nawet na większą skalę, nie może decydować o zaliczeniu go do przedsiębiorstw przewo-

zowych; czynności te były bowiem dokonywane przez P. M. S. we własnym zakresie (przewóz własnych wyrobów). Za przedsiębiorstwo przewozowe natomiast uważane być może tylko przedsiębiorstwo usługowe, a więc takie, które dokonywa przewozów na rzecz osób trzecich. Trafnie przeto uznał Sąd Okręgowy, że dla ustalenia norm pracy powodów nie mogą być miarodajne przepisy rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z 13.XII.1933 r. o czasie pracy osób zatrudnionych w przemyśle przewozowym (Dz. Ust. Nr 103 poz. 805) w brzmieniu rozp. z 13.VI.1947 r. (Dz. Ust. Nr 52 poz. 278). Z uwagi na charakter pracy, powodów, którzy zatrudnieni byli jako konwojenci przy pilnowaniu transportów z wyrobami P. M. S., czas ich pracy ustalony być musi — zgodnie z poglądem skargi apelacyjnej Prokuratorii Generalnej na podstawie przepisów rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z dn. 26.I.1922 r. o czasie pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. Ust. Nr 18 poz. 148). Stosownie do § 1 i 2 tego rozporządzenia czas pracy powodów nie mógł przekraczać 12 godzin na dobę. Słusznie i zasadnie podnosi zatem pełnomocnik powodów in fine skargi kasacyjnej, iż niezastosowanie przepisów rozporządzenia z 13.XII.1933 r. uzasadniałoby raczej korzystniejsze obliczenie należności powodów, niż uwzględnił Sąd Pracy, który uznał, że powodów obowiązywał czas pracy 13 godzin na dobę. Marginesowo należy zaznaczyć, że stanowisko Sądu Pracy było o tyle błędne, że w świetle rozporządzenia z 13.XII.1933 r. o czasie pracy osób zatrudnionych w przemyśle przewozowym maksymalny czas pracy powodów nie mógł wprawdzie przekraczać 10 godzin na dobę, ale również nie mógł przekraczać 598 (wzgl. 624 do dn. 8.VIII.1947 r.) godz. na 13 tygodni; § 3 cyt. rozp. bowiem — jak to słusznie zauważyła Prokuratoria Generalna w skardze apelacyjnej — nie może stosować się w niniejszym przypadku, brak przeto było podstaw do przyjęcia, iż „dzień roboczy“ powodów powinien wynosić we wszystkie dni 13 godzin. W rezultacie więc norma czasu pracy powodów wynosi 12 godzin na dobę. Taką też normę — według twierdzenia strony pozwanej — przewidywał układ zbiorowy.

2. Nie wymaga rozważania, jakie znaczenie przypisać należy Okólnikowi Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 8.III.1947 r. Nr 20/47, skoro okólnik ten w ustępie II wyraźnie stwierdza, iż ograniczenia w nim przewidziane nie dotyczą robotników, a zatem nie mogą odnosić się do powodów. Okólnik powyższy w odniesieniu do

pracowników fizycznych wyraża zasadę, iż poza dietami za podróże służbowe należy im się wynagrodzenie za faktycznie przepracowane godziny nadliczbowe, przesądza przeto, że diety nie mogą być zaliczone na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe robotników.

3. Przechodząc do kwestii zasadniczej w sprawie, a mianowicie, ile godzin może być uznanych za faktycznie przepracowane przez powodów godziny nadliczbowe, należy przede wszystkim zauważyć, że w odniesieniu do osób zajętych przy pilnowaniu nie można mówić o „pracy” w potocznym, właściwym znaczeniu tego słowa. Ustawodawstwo pracy używa terminu „praca” nie tylko dla określenia czynności o charakterze produkcyjnym i usługowym, lecz także dla oznaczenia wszelkich zajęć, wykonywanych na zasadzie umowy o pracę. Osoba zatrudniona przy pilnowaniu nie wykonywała żadnej pracy we właściwym tego słowa znaczeniu i z punktu widzenia procesu produkcyjnego czas jej zajęć jest bezproduktywny (co nie odbiera zajęciom tym znaczenia użyteczności). Dlatego w odniesieniu do takiej osoby nie można mówić o „pogotowiu do pracy” i o „samej pracy”. Tym niemniej osoba taka jest zajęta — obowiązkiem jej jest czuwać nad powierzonym jej mieniem. Zasadniczym elementem „pracy” osoby zatrudnionej przy pilnowaniu jest jej odpowiedzialność wobec pracodawcy za powierzone jej mienie.

Ten charakter zatrudnienia osób zajętych przy pilnowaniu (dozorców, strażników konwojentów), należy mieć na uwadze przy ocenie, jaki czas liczony być powinien im jako czas pracy. Dlatego za czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu uważać należy czas, w którym osoby te pozostają do dyspozycji pracodawcy i podczas którego spoczywa na nich odpowiedzialność za powierzone ich pieczy mienie. Z tego punktu widzenia nie jest wykluczone, aby do czasu pracy dozorczy, strażnika czy konwojenta zaliczone być mogły nawet godziny ich snu, wywołanego nieodpartą potrzebą fizyczną, jeżeli pracodawca nie zapewnił złuzowania tych osób we właściwym czasie innymi pracownikami, a mimo to osoby te są przez cały czas zatrudnienia odpowiedzialne za powierzone mienie. Dlatego oddalenie roszczeń powodów o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z tego powodu, że powodowie podczas odbywanych konwojów musieli spać, nie jest dostatecznie uzasadnione — zwłaszcza, że Sąd Okręgowy nie ustalił, ile godzin na dobę każdy z powodów spał.

Dla rozstrzygnięcia o słuszności żądań poszczególnych powodów niewątpliwie istotne jest ustalenie, czy w konwoju jechał 1 czy też więcej konwojentów. Jeżeli jechał tylko jeden konwojent domniemanie faktyczne przemawia za tym, że konwojent taki był przez całą dobę odpowiedzialny za całość konwojowanego towaru i przez całą dobę pozostawał na usługach i do dyspozycji pracodawcy, a zatem cały czas konwoju ponad 12 godzin na dobę uważany być musi za godziny nadliczbowe. Ewentualny dowód okoliczności przeciwnych dla obalenia tego domniemania faktycznego, w szczególności dowód na okoliczność, że konwojent był upoważniony do spania przez pewną ilość godzin za zwolnieniem go od odpowiedzialności w tym czasie, musi obciążyć pracodawcę.

Ponieważ według ustaleń zaskarżonego wyroku 1 konwojent jechał w przypadkach konwojowania jednego tylko wagonu, przeto roszczenie powodów o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe uzasadnione będzie (z zastrzeżeniem przeciwdowodów o jakich mowa wyżej), w tych wszystkich przypadkach, gdy konwojowali oni pojedyncze wagony. Argument Sądu Okręgowego, iż nie można wykluzyć, że wagon konwojowało 2-ch konwojentów, nie może sam przez się wystarczyć do uznania roszczenia powodów za nie uzasadnione; nie można bowiem opierać się na dowolnych przypuszczeniach, lecz niezbędne byłyby konkretne ustalenia, że pewne wagony konwojowało dwu konwojentów, dowód tej okoliczności obciążać jednak musi stronę pozwaną.

Jeżeli byłoby udowodnione, iż jeden wagon konwojowało w konkretnym przypadku dwu konwojentów, domniemanie faktyczne mogłoby przemawiać za uznaniem, iż mieli oni czas swych zajęć rozłożony równomiernie, z faktu bowiem konwojowania 1 wagonu przez dwu konwojentów może wynikać domniemanie, iż konwojenci mogli się wzajemnie luzować. W tych więc przypadkach czas pracy poszczególnych powodów należałoby przyjąć na 12 godzin na dobę, co oczywiście nie wyklucza dowodów przeciwnych w jednym lub drugim kierunku.

Natomiast w przypadkach, gdy na dwa lub więcej wagonów przypadało dwu konwojentów, ze względu na większe trudności pilnowania, domniemanie faktyczne przemawia za tym, że każdy z konwojentów pozostawał do dyspozycji pracodawcy i obowiązywał był czuwać przez cały czas konwoju, ponosząc przez cały ten czas pełną odpowiedzialność za konwojowany towar.

Na stronie pozwanej spoczywać musi ciężar dowodów, które mogłyby obalić powyższe domniemanie faktyczne, w szczególności okoliczność, że konwojenci (gdy było ich dwu lub więcej na 2 lub więcej wagonów), mogli przez pewną ilość godzin spać lub wydać się z wagonów ze zwolnieniem w tym czasie od odpowiedzialności, że w tym czasie odpowiedzialność ta ciążyła na pozostałych konwojentach itp. Powodowie obowiązani są udowodnić ilość dni przebytych w konwoju, natomiast ciężar dowodu okoliczności takich jak ilość wagonów, ilość konwojentów, sposób organizacji konwoju itp. spoczywa na stronie pozwanej.

Przeprowadzenie powyższych dowodów przez stronę pozwaną nie powinno nasuwać trudności, przedsiębiorstwo państwowe bowiem, wysyłając wagonowo transporty towarów o dużej wartości, musiało niewątpliwie prowadzić odpowiednie wykazy wagonów i ich konwojentów, jako odpowiedzialnych za całość towarów.

Skoro Sąd Okręgowy wadliwie ocenił istotę pracy powodów, a tym samym ich pracę nadliczbową oraz błędnie przyjął rozkład ciężaru dowodów, co doprowadziło go do oddalenia powództwa, już z tego względu zaskarżony wyrok ostać się nie może.

4. Co się tyczy kwestii zaliczenia na poczet należności powodów za godziny nadliczbowe premii otrzymywanej przez nich w wysokości 150 zł. za każdy dzień spędzony w podróży, to zasadność żądania pozwanego zaliczenia tej premii zależeć musi od dokładnego ustalenia jej charakteru. Wymaga ustalenia w szczególności, czy premia ta wypłacona była powodom ze względu na wyższe koszty wyżywienia w podróży, czy też w związku z dłuższym czasem zatrudnienia. W tym ostatnim przypadku słuszne byłoby żądanie pozwanego zaliczenia kwot wypłaconej premii na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

5. Wreszcie co się tyczy podniesionych przez Sąd Okręgowy argumentów, iż powodowie przez okres ok. 3 lat nie upominali się o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz że wypłata takiego wynagrodzenia, jako nie przewidzianego, mogłaby podważyć równowagę budżetową pozwanego przedsiębiorstwa, Sąd Najwyższy odwołuje się do wywodów uzasadnienia wyroku swego z dn. 10.III.1951 roku Nr C.617/50, ogł. w Nowym Prawie Nr 10/51 str. 62, (wydanego również w sprawie pracownika p-ko Pol. Mon. Spir.). Jak w uzasadnieniu wyroku po-

wyższego zostało podkreślone, w ustroju socjalistycznym nie ma i nie może być nieprzewycięzonego przeciwieństwa pomiędzy interesami jednostki a interesami zbiorowości. Dlatego przeciwieństwo pomiędzy interesem robotnika w otrzymaniu należnej mu zapłaty, a interesem uspołecznionego przedsiębiorstwa powinno być przewycięzone w ten sposób, że Przedsiębiorstwo przy planowaniu swej gospodarki i wykonywaniu planu, powinno się liczyć z należnym robotnikom wynagrodzeniem. Jeśliby kierownictwo przedsiębiorstwa uspołecznionego tego swego obowiązku nie dopełniło i skutkiem niewłaściwego prelimitowania wydatków na wynagrodzenie robotników poniosły szkody, brak jest podstaw do przeliczenia tej szkody na robotników. Co się tyczy zarzutu, iż powodowie nie wystąpili z roszczeniem o godziny nadliczbowe wcześniej, to pozwany nie twierdzi, by powodowie uczynili to rozmyślnie dla wyrządzenia mu szkody lub ze szczególnego niedbalstwa. Domniemanie życiowe przemawia za tym, że robotnik albo nie zna wystarczająco korzystnych dla niego przepisów, albo nie przewyciężył jeszcze w sobie obawy przed możliwymi niekorzystnymi dla niego skutkami wystąpienia przeciwko pracodawcy, obawy zrozumiałej w ustroju kapitalistycznym. Trzeba mieć na względzie, że roszczenie powodów dotyczy pierwszych lat po zwolnieniu i zmianie ustroju, kiedy wykształcone w danych warunkach ustrojowych nastawienie robotnika wobec pracodawcy nie było jeszcze dostatecznie przekształcone i nie zawsze dostatecznie uwzględniło odmienny charakter pracodawcy, którym jest przedsiębiorstwo państwowe lub uspołecznione, od charakteru pracodawcy prywatnego. Powodowie wystąpili ze swym roszczeniami w każdym razie przed upływem 3-letniego przedawnienia, a zatem wystąpienie ich nie może być uznane za spóźnione.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy zaskarżony wyrok uchylił i sprawę odesłał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu wyżej przytoczonych zasad.

#### GLOSSA

Przytoczone uzasadnienie wyroku S. N. nasuwa wątpliwości w kwestii zaliczenia na poczet należności za godziny nadliczbowe premii, wypłacanej konwojentom P. M. S. za każdy dzień przebywania w podróży.

• Sąd Najwyższy stwierdza, że zaliczenie premii zależy od dokładnego ustalenia jej charakteru, a w szczególności od ustalenia, czy była ona wypłacana ze względu na wyższe koszty żywienia, czy też w związku z dłuższym czasem zatrudnienia. Jednakże z uzasadnienia wyroku wynika, że konwojenci otrzymywali oprócz premii również diety. Premia zatem nie była przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia w czasie podróży. Cel taki, zgodnie z powszechnie przyjętymi i utrwalonymi w przepisach zasadami, spełniały diety. Czy wobec powyższego premia była dodatkiem do płacy podstawowej za przedłużony czas pracy i czy należy ją zaliczyć na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pracy?

Jak wynika z uzasadnienia wyroku S. N. powodowie (konwojenci) otrzymywali w czasie podróży wynagrodzenie za 8 godzin pracy oraz omawianą premię, której przeznaczenie nie było, o ile wiadomo, określone wyraźnie ani w układzie zbiorowym pracy, ani w umowach o pracę.

Wobec tego, że wypłacanie premii wiązało się z wykonywaniem pracy konwojenta w czasie podróży, stanowiła ona prawdopodobnie zapłatę za szczególne uciążliwości pracy w warunkach podróży, których istotnym elementem był przedłużony (i trudny do ścisłego określenia) czas pracy w podróży. Jeżeli zatem, co jest już sprawą ustaleń faktycznych, przeznaczenie premii nie zostało wyraźnie określone w sposób odmienny, należy ją zaliczyć na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W żadnym razie nie znajdowałoby uzasadnienia wiązanie tej premii ze zwiększonymi wydatkami na żywienie, skoro poza premią wypłacane były diety.

Ryczałtowe obliczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest stosowane wówczas, gdy trudno ustalić ściśle faktyczny czas pracy i ilość przepracowanych przez pracownika godzin nadliczbowych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, że ryczałt za godziny nadliczbowe może zastąpić wynagrodzenie należne ustawowo za te godziny (na podstawie art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu), jeśli choć mniej więcej odpowiada należnemu świadczeniu za te godziny (vide wyrok S. N. z dnia 10.3.1951 r. Nr C. 617/50, opublikowany w nr 3/51 czas. „Praca i Opieka Społeczna“). Aby premia konwojentów P. M. S. mogła spełnić ten warunek, musiałaby być ustalona na odpowiednio zróżnicowanych poziomach, w zależności od ilości konwojentów i podziału między nimi dobowego czasu pracy.

Na marginesie można wskazać, że wytyczne PKPG z dnia 9.VII.1949 r. ustalają stawki wynagrodzenia konwojentów zatrudnionych dorywczo, za każdą dobę konwojowania, w wysokości zależnej od ilości konwojentów w transporcie (konwój jednoosobowy, dwuosobowy i trzyosobowy).

De lege ferenda należy podnieść, że ryczałtowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie jest właściwym wyjściem z sytuacji, gdy czas pracy jest trudny do ustalenia i skontrolowania. Sposób ten nie usuwa potrzeby obliczania przepracowanego czasu pracy i stanowi źródło licznych sporów. Ponadto stosowanie, przy pilnowaniu norm, czasu pracy przekraczających 12 godzin na dobę, stanowi wykroczenie zagrożone sankcjami karno-administracyjnymi.

Właściwe pod względem prawnym rozwiązanie problemu, daje instytucja nienormowanego czasu pracy, istniejąca w prawie radzieckim, która pozwala na ustalenie czasu pracy pracownika przez zakres ciężących na nim obowiązków w oderwaniu od miar czasu, gdy czas pracy jest trudny do uchwycenia. Pracownicy o nienormowanym czasie pracy nie otrzymują wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, lecz odpowiedni stały ekwiwalent, nie wymagający obliczania godzin nadliczbowych.

W Polsce instytucja nienormowanego czasu pracy nie znalazła dotychczas ustawowego wyrazu, chociaż spotyka się jej fragmenty w niektórych aktach normatywnych. Dlatego, jak można przypuszczać, Sąd Najwyższy w omawianym wyroku stworzył sztuczną koncepcję „pracy“ podczas snu, aby móc ująć w ramy prawa pracę nie ograniczoną czasem.

Jednakże zaliczenie konwojentów do pracowników o nienormowanym czasie pracy, rozwiązując sprawę pod względem formalnym, nie miało by wpływu na zapewnienie im należytych warunków z punktu widzenia ochrony pracy. Nie można uważać za właściwą taką organizację pracy, która wymaga np. pozostawiania bez przerwy w nieopalanym wagonie w porze zimowej przez kilka dni z rzędu. Praca konwojentów wagonów powinna być zorganizowana podobnie, jak pracowników ruchu kolejowego, na zmiany, jeśli np. możliwe byłoby przejęcie konwojów przez organa kolejowe.

Przy takiej organizacji pracy odpadła by także potrzeba stosowania instytucji nienormowanego czasu pracy.

**USTAWA Z DNIA 28 MARCA 1933 R.  
O UBEZPIECZENIU SPOŁECZNYM  
(DZ. U. POZ. 396)  
ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA  
RZPLITEJ Z DNIA 16 MARCA 1928 R.  
O BEZPIECZEŃSTWIE I HIGIENIE  
PRACY (DZ. U. POZ. 325).**

1. Warunkiem odpowiedzialności pracodawcy z art. 196 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym za zaniedbanie przez niego obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników nie jest wydanie przepisów szczegółowych przewidzianych w art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o bezpieczeństwie i higienie pracy, a odpowiedzialność pracodawcy wynika już z naruszenia ogólnych zasad art. 1 tegoż rozporządzenia, jeżeli określenie szczegółowych zasad bezpieczeństwa nie wymaga wiedzy fachowej, a zasady te określa powszechne doświadczenie.

2. Tam gdzie możliwe jest dla zapewnienia bezpieczeństwa lepsze urządzenie techniczne, pracodawca nie może tolerować gorszego, a odpowiedzialności z siebie zrzucić przez wydanie instrukcji.

Orzeczenie S. N. z dnia 31 grudnia 1951 r. L. C. 320/51.

Sąd najwyższy na posiedzeniu w dniu 31 grudnia 1951 r. w sprawie z powództwa Władysława R. przeciwko Skarbowi Państwa o 2.000.000 zł po rozpoznaniu skargi rewizyjnej pozwanego na wyrok Sądu Wojewódzkiego w Gdańsku z dnia 6 marca 1951 r. rewizję oddalił.

#### Z uzasadnienia

Powód Władysław R., pracując jako brygadzysta przy przetaczaniu wagonów w Gdańskich Zakładach Piwowskich, uległ wypadkowi obciążenia obydwu nóg przy przetaczaniu jednego z wagonów na boczny tor. W związku z tym wniósł o zasądzenie na jego rzecz od Skarbu Państwa kwoty 225 zł tytułem miesięcznej renty, uzupełniającej do wysokości rzeczywistej utraty zarobku rentę pobieraną z tytułu ubezpieczenia społecznego, oraz kwoty 60.000 zł jako zadośćuczynienia za krzywdę moralną i ból fizyczny...

Sąd Wojewódzki na podstawie... zeznań powoda, przesłuchanego w trybie art. 311 k. p. c., oraz opinii biegłego inspektora pracy uznał za udowodniony następujący stan faktyczny.

Wagon, który zdruzgotał powodowi nogi, przetaczano — zgodnie z przyjętą od kilku lat w Browarze Nr 1 praktyką — w ten sposób, że do haka przybitego

z przodu wagonu zaczepiono stalową linkę, do której były zaprzężone konie. Wagon ruszył w chwili, gdy powód się tego nie spodziewał, gdyż woźnica zaciął konie zanim on, jako brygadzysta, dał do tego znak. W czasie biegu wagonu, którego szybkość na równym terenie gwałtownie wzrastała, powód, obawiając się, że konie nie zdołają uciec, wbiegł dla ich ratowania na tor i odpiął linkę od wagonu. W chwili, gdy usiłował następnie uskoczyć na bok, poślizgnął się i dostał się pod koła wagonu.

Mimo zalecenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej przedsiębiorstwo strony pozwanej nie wydało na piśmie regulaminu pouczającego robotników o niezbędnych środkach ostrożności przy transporcie towaru, a ponadto nie zorganizowało przetaczania wagonów w ten sposób, aby zapewnić robotnikom maksimum bezpieczeństwa, w szczególności zaś tolerowało zaczepianie liny od przodu wagonu zamiast od jego boku, nie zaopatrzyło robotników w płozy holownicze oraz w drążek do odczepiania liny.

Pozwany do wypadku zarabiał ca 18.000 zł w dawnej walucie, a z tytułu ubezpieczenia społecznego pobiera 10.500 zł miesięcznie.

Opierając się na tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji uznał, że strona pozwana naruszyła przepis art. 1 rozp. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, a tym samym dopuściła się zaniedbania, skutkującego jej odpowiedzialność z mocy art. 196 ustawy o ubezp. społ. Przyjmując odpowiedzialność strony pozwanej Sąd Wojewódzki zasądził od niej na rzecz powoda rentę w wysokości 225 zł miesięcznie oraz tytułem zadośćuczynienia za krzywdę moralną i ból fizyczny kwotę 20.000 zł, oddalając resztę powództwa.

Wyrok powyższy zaskarżyła skargą rewizyjną strona pozwana, powołując jako podstawę rewizji art. 371 § 1 pkt. 4 k. p. c...

Rozpoznając zarzuty i wnioski skargi rewizyjnej Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezsporne jest, gdyż skarga rewizyjna tego nie neguje, że przy przetaczaniu wagonów posługiwano się w Browarze Nr 1 linami zaczepianymi od przodu wagonu, a nie z jego boku, oraz że brygada robotnicza, zajmująca się przetaczaniem, dysponowała parą koni. Nie powinno ulegać wątpliwości, że w tych warunkach przedsiębiorstwo strony pozwanej nie zaprowadziło takich urządzeń, które zapewniłyby ochronę życia i zdrowia pracownika w rozumieniu art. 1 rozp. z 16.III.1926 r. Nie trzeba wiadomości fachowych,

aby stwierdzić, że przedsiębiorstwo, które toleruje urządzenia umożliwiające pociąganie wagonów od przodu, mimo że także urządzenie z boku wagonu dawałoby ten sam efekt, nie zachowuje nawet najprymitywniejszych postulatów bezpieczeństwa pracy. Wobec tak rażącego niedopatrzania nawet ewentualne wydanie instrukcji zalecającej przestrzeganie ostrożności czy, jak to utrzymuje skarga rewizyjna, stałe praktykowanie na danej bocznicy ręcznego spychania wagonów nie mogłoby anulować winy przedsiębiorstwa. Wszelkie urządzenia, mające zapewnić robotnikowi bezpieczeństwo pracy, winny być tak skonstruowane czy zorganizowane, jeśli tylko pozwalają na to warunki danej produkcji, aby nie stwarzały nawet pokusy nierozważnego kroku ze strony robotnika. Gdy taka ewentualność istnieje, nie można robotnikowi, nie zawsze mającemu czas, jak to miało miejsce w sprawie niniejszej, do namysłu, przypisać winy popełnienia pewnej nieostrożności. Tam gdzie możliwe jest dla zapewnienia bezpieczeństwa lepsze urządzenie techniczne, pracodawca nie może tolerować gorszego, a odpowiedzialności z siebie zrzucić przez wydanie takiej czy innej instrukcji. Taką interpretację przepisów o bezpieczeństwie pracy uzasadnia w pełni troska, jaką Państwo Ludowe otacza człowieka pracy.

W tych warunkach za nietrafne należy w każdym razie uznać stanowisko skarżącej, iż wypadek, o który chodzi w sprawie, nastąpił z wyłączenia winy powoda. Jego ewentualną nieostrożność zmniejsza jeszcze zresztą niepomiarne cel, jaki mu przyswiecał w chwili, gdy zdecydował się na odcięcie liny z kołmi od pędzącego wagonu. Czyniąc tak, dążył do ochrony z narażeniem własnego życia mienia społecznego przed grożącym mu zniszczeniem. W naszych warunkach ustrojowych, w których własność społeczna podlega szczególnej trosce i opiece nie tylko państwa ale i ogółu obywateli, postępek powoda może być oceniony jedynie jako przejaw chwalebnej dążności do spełnienia jednego z podstawowych obowiązków obywatelskich, natomiast krytykę jego kroku z punktu widzenia (niemożliwej zresztą do przeprowadzenia w obliczu grożącego niebezpieczeństwa) zwykłej kalkulacji, uwzględniającej wszystkie pro i contra decyzji, należy — jako nie liczącą się z przeciętną psychiką obywatela Państwa Ludowego — odrzucić.

Warunkiem niedbalstwa pracodawcy w rozumieniu art. 196 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniach społecznych jest zaniedbanie przez niego obowiązków, wynikających z przepisów o ochro-

nie życia i zdrowia pracowników. Jak wyżej zaznaczono, w sprawie niniejszej w rachubę wchodzi art. 1 rozp. z 16.III 1928 r. Artykuł 2 tego rozporządzenia przewiduje jednakże, iż przepisy szczegółowe w zakresie postanowień art. 1 wydadzą odnośni ministrowie. W związku z tym należy rozważyć, czy wobec takiej klauzuli art. 1 nadaje się do bezpośredniego zastosowania, czy też ma jedynie charakter ramowy, wymagający dla swej realizacji rozporządzeń wykonawczych, a w tym ostatnim przypadku, czy takie przepisy zostały w odniesieniu do sytuacji, jaka jest przedmiotem niniejszej sprawy, wydane.

Norma art. 1 zawiera mimo ogólnikowego brzmienia pewną wskazówkę co do sposobu konstruowania maszyn i innych urządzeń technicznych, dlatego mogłaby, gdyby nie postanowienie art. 2, podlegać bezpośredniemu, a więc bez uzupełniających ją postanowień wykonawczych, wykonaniu. Ten ostatni przepis (art. 2) wyraża jednakże odmienną wolę ustawodawcy, który dąży do bliższego sprecyzowania z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy zasad urządzeń technicznych.

Stanowisko powyższe jest jednakże słuszne tylko w odniesieniu do takich urządzeń, przy których określenie zasad bezpieczeństwa wymaga wiedzy fachowej. Dla przypadków natomiast, gdy zasady bezpieczeństwa określa powszechnie doświadczenie, jak to ma miejsce w sprawie niniejszej, wydanie specjalnych przepisów wykonawczych do art. 1 nie jest konieczne, zastępują je bowiem powszechnie znane z codziennego życia zasady doświadczenia.

Powyższe stwierdzenie wystarcza zatem dla przyjęcia w świetle art. 196 ustawy o ubezpieczeniach społecznych odpowiedzialności strony pozwanej, nie stanowi jednakże jedynego jej uzasadnienia, gdyż wśród przepisów wydanych w wykonaniu art. 1 i 2 rozp. z 16.III 1928 r. znajdują się postanowienia odnoszące się do sytuacji będącej przedmiotem niniejszego sporu.

Mieszczą się one w rozp. z 6.XI 1946 r. o ogólnych przepisach dot. bezp. i hig. pracy (Dz. U. R. P. Nr 62/46, poz. 344 oraz Nr 45/47, poz. 240). W szczególności w rachubę wchodzi jego § 44 zawierający ogólną wskazówkę, w myśl której urządzenia techniczne „powinny być zbudowane, ustawione i używane zgodnie z zasadami techniki“, oraz dotyczący już specjalnie wyładowywania towarów § 77, głoszący m. in., iż „ładowanie towarów na wozy mechaniczne, konne i ręczne oraz ich wyła-

dowywanie powinno się odbywać w sposób zapobiegający wypadkom". Nie wymaga, wobec oczywistości, bliższego uzasadnienia twierdzenia, że urządzenie umożliwiający pociąganie przeznaczonych do załadowania wagonów od przodu godzi w najprymitywniejsze zasady techniki i nie

zapobiega wypadkom. Tym samym powołane przepisy rozp. z 6.II.1946 r. stanowią łącznie z art. 1 i 2 rozp. z 16.III.1928 r. te normy, których strona pozwana nie zachowała i dopuściła się przez to zaniedbania, o którym mowa w art. 196 ustawy o ubezp. społ.

## Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i pokrewnych

### UMOWA O PRACĘ

**Rozporządzenie z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323) z późniejszymi zmianami.**

#### do art. 2

W związku z zapytaniem co do charakteru stosunku pracy werbowników, zatrudnionych przez Oddziały Zatrudnienia Prezydium Rad Narodowych, MPIOS w piśmie z dn. 17.VI.1952 r. Nr Po-11c-76/52 zajęło następujące stanowisko:

„W związku z powyższym pismem MPIOS komunikuje, że werbowników, zatrudnionych przez oddziały zatrudnienia, należy uważać za pracowników umysłowych, w związku z czym w okresie choroby należy się im wynagrodzenie od pracodawcy“.

#### do art. 25

1. W związku z zapytaniem, czy okres wypowiedzenia stosunku pracy należy liczyć od dnia, w którym pracodawca wysłał odpowiednie pismo do pracownika pocztą (ew. data stempla pocztowego), czy też od dnia, w którym dane pismo pracownik otrzymał, MPIOS w piśmie z dnia 26.V.1952 Nr Po-11c-61/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPIOS komunikuje, że z istoty instytucji prawnej wypowiedzenia umowy o pracę wynika, iż wypowiedzenie należy uważać za dokonane dopiero w dniu, w którym doręczono je pracownikowi, nie zaś w dniu wysłania go przez pracodawcę“.

2. W związku z zapytaniem, czy rozwiązanie umowy o pracę z upływem trzymiesięcznego okresu próbnego wymaga stosowania uprzedniego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, MPIOS w piśmie z dnia 29.V.1952 r. Nr Po-11c-65/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPIOS komunikuje, że w myśl ustalonej wykładni przepisów art. 25 ust. 1 roz-

porządzenia z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 353) umowa o pracę zawarta na okres próbny wygasa z upływem tego okresu bez potrzeby dokonywania dwutygodniowego wypowiedzenia, który jest wymagany jedynie w przypadku, gdy zachodzi potrzeba rozwiązania umowy w czasie trwania okresu próbnego“.

3. Na zapytanie, czy rodzinie zmarłego pracownika, zatrudnionego na podstawie rozporządzenia z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, należy wypłacać wynagrodzenie do dnia śmierci, czy też do końca miesiąca kalendarzowego, w którym śmierć nastąpiła, MPIOS w piśmie z dnia 17.V.52 r. Nr Po-11c-53/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„W związku z powyższym pismem MPIOS komunikuje, że rodzinie zmarłego pracownika, objętego przepisami rozporządzenia z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323 — z późniejszymi zmianami), należy się wynagrodzenie do dnia śmierci, nie zaś do końca miesiąca kalendarzowego, w którym śmierć nastąpiła“.

### CZAS PRACY

**Ustawa 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.**

#### do art. 16

W związku z zapytaniem, czy kierowca samochodowy, zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym, ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie podróży służbowej, jeśli za ten czas otrzymuje diety — MPIOS w piśmie z dnia 20.VI.1952 r. Nr Po-12c-51/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPIOS komunikuje, że zgodnie z przepisami rozdziału VII zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dn. 7.V.1952 r. (Monitor Polski A-46, poz. 642) pobieranie diet nie

wylacza prawa do należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu, dot. kierowców samochodowych z dn. 7 listopada 1950 r. Nr (283/50) (opubl. — Przegląd Zagadnień Socjalnych Nr 3/52 — wkładka str. 38)“.

## URLOPY

Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах 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. 1

1. W związku z zapytaniem, czy kierowcom i rzemieślnikom, zatrudnionym w urzędach państwowych należy udzielać urlopów na podstawie powyższej ustawy, czy też na podstawie ustawy o państwowej służbie cywilnej, MPiOS w piśmie z dnia 17.VI.1952 r. Nr Po-13c-55/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że zdaniem Ministerstwa kierowcom samochodowym i rzemieślnikom, zatrudnionym w urzędach, należy przyznawać urlopy stosownie do przepisów art. 105 ustawy o państwowej służbie cywilnej (zob. art. 8 obwieszczenia z 8 stycznia 1949 r. — Dz. U. R. P. Nr 11, poz. 72), z uwagi na to, że są oni pracownikami, zatrudnionymi w administracji państwowej. Udzielanie urlopów na podstawie ustawy z 16.V.1922 r. o urloпах mogłoby mieć miejsce w przypadkach, gdyby umowy, zawarte z tymi pracownikami, przewidywały stosowanie przepisów tej ustawy“.

2. W związku z zapytaniem, czy pracownikowi umysłowemu, który poprzednio pracował w danym zakładzie pracy w charakterze pracownika fizycznego, należy się 2-tygodniowy urlop po 6 miesiącach łącznej pracy, MPiOS w piśmie z dnia 17.VI.52 r. Nr Po-13c-54/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że decydujące znaczenie dla ustalenia długości przysługującego pracownikowi urlopu na ostatni charakter jego stosunku pracy oraz okres czasu przepracowany w danym zakładzie pracy.

Z przedstawionego w załączniku do powyższego pisma stanu faktycznego wynikałoby, że pracownik przepracował w danym zakładzie sześć miesięcy i był zatrudniony ostatnio w charakterze pracownika umysłowego. Wobec tego pracownikowi temu służy prawo do 2-tygodniowego urlopu“.

### do art. 3

Jedną z placówek inspekcji pracy zwróciła się do MPiOS o opinię w następującej sprawie:

Pracodawca udziela pracownikowi części urlopu wypoczynkowego pod koniec okresu wypowiedzenia (za zgodą pracownika), zaś za resztę urlopu zobowiązuje się do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. W czasie urlopu pracownik podejmuje pracę w innym przedsiębiorstwie. Zachodzi więc pytanie czy utrata prawa do wynagrodzenia odnosi się również do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W sprawie tej MPiOS w piśmie z dnia 17.VI.1952 r. Nr Po-13c-53/52 zajęło następujące stanowisko:

„MPiOS komunikuje, że za okres urlopu, wykorzystywanego przez pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, należy mu się wynagrodzenie, jeżeli w czasie tego urlopu nie będzie pracował zarobkowo w innym przedsiębiorstwie (art. 3 ust. 2 ustawy o urloпах).

Wypłaty odszkodowania za nieudzieleną pracownikowi część urlopu, w danym przypadku za okres 2-tygodniowy, nie należy traktować, jako wynagrodzenie za okres urlopu faktycznie wykorzystywanego.

Wobec powyższego, sprawę poruszoną w powyższym piśmie należałoby rozstrzygnąć w ten sposób, że pracownikowi służy odszkodowanie za nieudzielony urlop 2-tygodniowy bez względu na rozpoczęcie pracy w innym zakładzie pracy“.

### do art. 4

1. W związku z zapytaniem, czy przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu należy uwzględniać również należności otrzymywane przez pracownika z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych MPiOS w piśmie z dnia 26.VI.1952 r. Nr Po-13c-64/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że według przyjętej wykładni, w skład wynagrodzenia za czas urlopu wchodzi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z ostatnich trzech miesięcy tylko w tym przypadku, gdy praca w godzinach nadliczbowych stosowana była stale lub też gdy pracownik otrzymywał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych.

O ile w ciągu trzech miesięcy poprzedzających urlop, godziny nadliczbowe występowały sporadycznie — nie wlicza się ich do wynagrodzenia urlopowego“.

2. W związku z zapytaniem, czy pracownik traci prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeśli rozwiązanie stosunku pracy zostało doko-

nane przez pracodawcę, ale z powodu choroby pracownika, trwającej dłużej niż trzy miesiące, MPiOS w piśmie z dnia 26.VI.52 r. Nr Po-13c-63/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS wyjaśnia, że pracownik, posiadający uprawnienia do urlopu wypoczynkowego, zwolniony z pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, traci prawo do urlopu wypoczynkowego, a tym samym — do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (art. 3 ustawy o urlopach)“.

do art. 5

W związku z zapytaniem, czy do okresu urlopu wypoczynkowego należy wliczyć okres choroby, na którą zapadł pracownik w czasie odbywania urlopu, MPiOS w piśmie z dnia 7.VI.52 r. Nr Po-13c-51/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że w myśl ustalonej wykładni przepisów o urlopach wypoczynkowych niewykorzystaną przez pracowników część urlopu z powodu choroby, powstałej podczas urlopu, należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli tymczasowa niezdolność do pracy trwała nie mniej niż trzy dni i nie więcej niż trzy miesiące“.

### OCHRONA PRACY Kobiet

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

do art. 15

W związku z zapytaniem, czy pracownicy karmiącej dziecko sztucznie należą się przerwy w pracy przewidziane przepisami powyższego artykułu, MPiOS w piśmie z dnia 3.VI.1952 r. Nr Po-17c-37/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że w myśl przepisów art. 15 ustawy z dn. 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636), prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy mają matki karmiące dziecko piersią. Nie

objęte są tymi przepisami matki, których dzieci są karmione sztucznie“.

do art. 16

Pracownica umysłowa, będąca w 4-tym miesiącu ciąży, zawarła umowę o pracę, a po 2 i pół miesiącach pracy nastąpiło poronienie. W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy w danym przypadku przysługuje pracownicy urlop macierzyński oraz czy należy się jej wynagrodzenie od pracodawcy, czy też zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

W sprawie powyższej MPiOS w piśmie z dnia 27.VI.1952 r. Nr Po-17c-47/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że wymieniona w powyższym piśmie pracownica umysłowa ma prawo do urlopu połogowego w pełnym wymiarze (poród niewczesny) z prawem do wynagrodzenia za urlop macierzyński od zakładu pracy (jeżeli przed upływem 3 miesięcy pracy nie rozwiązano z nią umowy o pracę). W tym ostatnim przypadku pracownicy przysługiwałaby zasiłek połogowy, jeżeli pracownica w okresie ostatnich 12 mies. do dnia porodu przepracowała 4 miesiące“.

### USTAWA O ZAOPATRZENIU INWALIDZKIM

W sprawie związku przyczynowego choroby Bürgera ze służą wojskową M.P. i O.S. wyjaśniło pismem z dn. 16 listopada 1951 r. Nr JPs 105-85 co następuje:

„M.P. i O.S. zawiadamia, że według opinii Kliniki Chirurgicznej Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 17. XII. 1949 r. choroba Bürgera jest cierpieniem samoistnym, którego powstanie zgodnie z opinią większości znawców jego etiologii i patogenety nie zależy od wpływu czynników zewnętrznych, takich jak urazy, działanie zimna lub wilgoci.

W związku z powyższym należy przyjąć, że każde uszkodzenie zdrowia, które powstało na tle choroby Bürgera nie pozostaje w żadnym związku ze służbą wojskową“.