

## Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych

za miesiąc sierpień 1952 r. (dokończenie)

### PRACA — ZATRUDNIENIE

#### Odpowiedzialność zawodowa fachowych pracowników służby zdrowia

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 lipca 1952 r. (M. P. Nr A-37, poz. 260) rozciągnęło przepisy ustawy z dnia 18 lipca 1950 r. o odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 332) także na młodsze pielęgniarki, pielęgniarki przyuczone, laborantów dentystycznych, laborantów medycznych, przyuczonych laborantów medycznych, dietetyczki, przyuczone dietetyczki, masażystów (masażystki), przyuczonych masażystów oraz kontrolerów sanitarnych.

#### Werbunek niewykwalifikowanej siły roboczej

Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-66, poz. 1016), wydana w wykonaniu uchwały Nr 679 Prezydium Rządu z dnia 29 września 1951 r. w sprawie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej (Monitor Polski Nr A-88, poz. 1214), uregulowała szczegółowo tryb sporządzania i zatwierdzania kwartalnych planów werbunku, tryb uzyskiwania zezwoleń na prowadzenie werbunku, zasady doboru werbowników przez zakłady pracy, zasady pracy werbowników w terenie oraz obowiązki zakładów pracy w zakresie werbunku. Do instrukcji załączony jest wzór kwartalnego pokrycia zapotrzebowania na dodatkowych robotników, wzór zezwolenia na prowadzenie werbunku, wzór zaświadczenia prezydiów gminnych rad narodowych i sołtysów o pobycie werbowników, wzór dekadowego sprawozdania z wykonania werbunku oraz wzór zestawienia warunków pracy, płacy, zakwaterowania i wyżywienia dla robotników zwerbowanych do danego zakładu pracy.

Zasady instrukcji omówiono w not. R. Grzymkowskiego w Nr 8/1952 czasopisma.

#### Udział gminnych rad narodowych i sołtysów w realizacji planów werbunku siły roboczej

Uchwałą Nr 648 Prezydium Rządu z dnia 30 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-68, poz. 1032) ustalono obowiązki i odpowiedzialność prezydiów gminnych rad narodowych oraz sołtysów w zakresie realizacji planów werbunku siły roboczej. Za wykonanie zadań werbunkowych uchwała przewiduje premie indywidualne dla sołtysów w wysokości od 100 — do 150.— zł oraz premie dla gmin w wysokości od 500.— do 1500.— zł, w zależności od liczby zwerbowanych osób. Zob. art. R. Grzymkowskiego w dziale „Materiały i Przyczynki“.

#### Przyjmowanie do pracy kobiet bez pośrednictwa organów zatrudnienia

Celem zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w gospodarce narodowej oraz aby dać kobietom większą swobodę w wyborze miejsca pracy, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało okólnik (Nr 26 z 30 sierpnia rb. Znak Zr. 2875/100), który w oparciu o § 3 uchwały Prezydium Rządu Nr 620/52 z 17 lipca rb., zezwała wszystkim zakładom pracy na przyjmowanie do pracy kobiet bez pośrednictwa organów zatrudnienia, jeżeli kobieta bądź w ogóle dotąd zawodowo nie pracowała bądź też miała co najmniej półroczną przerwę w pracy zawodowej. W stosunku do tej kategorii kobiet Ministerstwo wniosło również pośrednictwo przez akceptację.

#### Werbunek w lokalach organów zatrudnienia

Celem wzmoczenia dopływu sił roboczych spośród rezerw miejscowych do za-

kładów pracy o kluczowym znaczeniu MPiOS pismem okólnym Nr 25 z dnia 28 sierpnia 1952 r. (Znak: Zr. 2874/100) poleciło oddziałom i referatom zatrudnienia, aby ustaliły hierarchię potrzeb zakładów pracy na siłę roboczą, ze względu na znaczenie tych zakładów i aby osoby, które podejmują się pracy w tych zakładach, zatrudniały poza normalną kolejnością.

Poza tym okólnik przewiduje możliwość delegowania przez zakłady pracy o kluczowym znaczeniu swych aktywistów do właściwych organów zatrudnienia celem prowadzenia bezpośredniego werbunku w lokalach tych organów. Organy zatrudnienia nie powinny jednak dopuszczać, aby w poczekalniach ich werbunek przeprowadzali równocześnie przedstawiciele kilku zakładów pracy, a to celem uniknięcia niezdrowej konkurencji.

### **Produktywizacja ludności cygańskiej**

Celem ułatwienia przechodzenia ludności cygańskiej na osiadły tryb życia i jej produktywizacji MPiOS pismem okólnym Nr 24 z dnia 19 sierpnia 1952 r. (Znak: Zr. 2800/100) poleciło organom zatrudnienia sporządzić wykazy imienne zdolnych do pracy osób pochodzenia cygańskiego, według ich miejsca pobytu, a następnie wezwać te osoby i zaproponować im podjęcie odpowiedniej pracy. Przy doborze wolnych miejsc pracy dla ludności cygańskiej należy brać pod uwagę nie tylko umiejętności zawodowe, lecz także upodobania tej ludności, co do rodzaju pracy. Do rozmów na ten temat można ew. dopuścić osoby pochodzenia cygańskiego, które już przeszły na osiadły tryb życia i przekonały się o korzyściach stąd płynących.

Przy przeprowadzaniu powyższej akcji w żadnym razie nie należy stosować środków nacisku administracyjnego.

### **PLACE — WYNAGRODZENIA**

#### **Place pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Wytwórnia Biletów Kolejowych“**

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1952 r. (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 248) dostosowano place pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Wytwórnia Biletów Kolejowych“ do systemu płac określonego układem zbiorowym pracy dla przemysłu poligraficznego. W okresie otrzymywania uposażenia według powyższego systemu, pracownicy p.p. „Wytwórnia Biletów Kolejowych“ nie będą mieli prawa do uposażenia służbowego, określonego w przepisach o uposażeniu pracowników kolejowych. Pracownicy publiczno-prawni

p.p. „Wytwórnia Biletów Kolejowych“ oraz ich rodziny zachowują nadal prawo do kolejowej opieki lekarskiej.

### **Wynagrodzenie pracowników szkolących robotników**

Zarządzeniami Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 2 i 6 sierpnia 1952 r. (Monitor Polski Nr A-69, poz. 1042 i 1043) rozciągnięto przepisy zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników szkolących robotników w zakładach pracy podległych niektórym ministrom (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1521) na zakłady podległe Ministrowi Gospodarki Komunalnej, Ministrowi Transportu Drogowego i Lotniczego oraz Prezesowi Centralnego Urzędu Kinematografii.

### **UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE — ŚWIADCZENIA SOCJALNE**

#### **Ustalenie podstawy ubezpieczenia pracowników rolnych**

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-67, poz. 1023) ustaliło podstawy ubezpieczenia pracowników rolnych. Podstawą wymiaru składek i świadczeń we wszystkich rodzajach ubezpieczenia pracowników rolnych jest całkowite wynagrodzenie pracownika, tak w gotówce jak i w naturze. Część gotówkową wynagrodzenia pracownika rolnego przyjmuje się w wysokości kwot należnego wynagrodzenia gotówkowego. Za podstawę ustalenia części wynagrodzenia w naturze przyjmuje się wskazane w zarządzeniu przeciętne ceny różnych produktów i świadczeń w naturze, z których korzystają robotnicy rolni. Do podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych, zatrudnionych w wspólniczych zakładach pracy, nie wlicza się wartości bezpłatnych udzielanych drobnych świadczeń w naturze, jak ogródek przydomowy, ziemia pod okopowe, pomieszczenie na opał, mieszkanie pracowników sezonowych, koszt prowadzenia stolówki (personel, opał, światło), furmanki itp.

#### **Zaopatrzenie w odzież służbową i specjalną**

Zarządzenie Przewodniczącego PKPG Nr 261 z dnia 16 sierpnia 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 32, poz. 154) w sprawie dystrybucji i zaopatrzenia w odzież służbową i specjalną (roboczą i ochronną) reguluje sprawę opracowania i zestawienia

planów zaopatrzenia w odzież służbową (umundurowanie) i specjalną (robotczą i ochronną) na rok 1953. Zainteresowane zakłady pracy przygotowują podstawowy plan zaopatrzenia w terminie do 10 września br. w oparciu o: tabele odzieży (stanowiące załącznik do umów zbiorowych), wykaz zatwierdzonej przez PKPG odzieży do użytku w uspołecznionych zakładach pracy i wytyczne zarządzenia. Jednostki nadrzędne (centralne zarządy i jednostki równorzędne) po przeprowadzeniu analizy dokonują zestawień zbiorowych i składają je w nadrzędnym rezerwie, który z kolei całkowicie opracowany materiał winien złożyć w Dep. Płac i Norm PKPG do dnia 25 października br.

## **WSPÓLZAWODNICTWO I RACJONALIZATORSTWO PRACY**

### **Udzielanie pomocy klubom techniki i racjonalizacji**

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 14 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-65, poz. 1001) nałożyło na zakłady pracy obowiązek udzielania klubom techniki i racjonalizacji pomocy w wykonywaniu ich zadań. Pomoc ta ma polegać w szczególności na wyznaczaniu przedstawicieli technicznych dla współdziałania w pracach klubu. I tak zakłady pracy liczące więcej niż 500 pracowników obowiązane są wyznaczyć jednego przedstawiciela technicznego, a zakłady pracy liczące więcej niż 1000 pracowników wyznaczają, w zależności od potrzeby, kilku przedstawicieli technicznych. Przedstawicielom technicznym w pełnieniu ich funkcji udzielają pomocy kierownicy oddziałów produkcyjnych, a kierownik techniczny zakładu pracy ma obowiązek współdziałania z zarządem klubu przy opracowaniu planu pracy klubu. Ogólny nadzór nad działalnością klubu oraz nad gospodarką funduszami i majątkiem przydzielonym klubowi przez zakład pracy sprawuje kierownik zakładu pracy. Przedstawiciele techniczni otrzymują miesięczny dodatek do uposażenia w wysokości 300.— zł, a ponadto w uzasadnionych przypadkach mogą otrzymać premię kwartalną w wysokości 450.— zł.

## **RÓŻNE**

### **Udzielanie zezwoleń na wyjazd i pobyt za granicą osób podlegających obowiązkowi wojskowemu**

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 lipca 1952 r. (Dz. U. R. P.

Nr 37, poz. 258) uregulowało zasady i tryb udzielania zezwoleń na wyjazd i pobyt za granicą osób podlegających obowiązkowi wojskowemu. Rozporządzenie przewiduje, że wyjazd i pobyt za granicą oficerów rezerwy i pomocniczej służby wojskowej wymaga zezwolenia władz wojskowych. Nie wymaga zezwolenia władz wojskowych wyjazd i pobyt za granicą przedpoborowych, poborowych, poborowych zaliczonych do ponadkontyngentu oraz szeregowców i podoficerów rezerwy i pomocniczej służby wojskowej.

### **Wykonywanie orzeczeń sądowych**

Okólnik Nr 101 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-67, poz. 1025) zobowiązał kierowników urzędów, instytucji oraz jednostek gospodarki uspołecznionej do bezwzględnego wykonywania prawomocnych lub zaopatrzonych rygiorem natychmiastowej wykonalności orzeczeń sądowych, zasądzających świadczenia (najczęściej z tytułu stosunku pracy) na rzecz obywateli. Ponadto pod rygiorem odpowiedzialności służbowej i materialnej kierownicy jednostek nie powinni dopuszczać do powstawania kosztów procesowych i egzekucyjnych w postępowaniu sądowym lub przy załatwianiu spraw w drodze ugody.

### **Udostępnienie pracownikom nauki i studentom materiałów służbowych instytucji państwowych**

Okólnik Nr 190 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 1952 r. (Monitor Polski Nr A-69, poz. 105) ustalił zasady i tryb udostępniania pracownikom nauki i studentom, materiałów służbowych instytucji państwowych. Okólnik przewiduje m. in., że z uwagi na konieczność przestrzegania przepisów o zabezpieczeniu tajemnicy państwowej i służbowej, korzystanie z materiałów służbowych zakładu pracy dopuszczalne jest jedynie na podstawie zezwolenia właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego), wydanego na podstawie pisemnego zaświadczenia właściwego dziekana szkoły wyższej bądź właściwego kierownika instytutu naukowego (placówki naukowej), stwierdzającego nazwisko osoby ubiegającej się o zezwolenie, temat pracy naukowej oraz konieczność korzystania z odpowiednich materiałów.

# Przeгляд zarządzeń z zakresu akcji socjalnej

## PKPG

1. Pismo Dep. Handlu z dnia 28.VIII. 52 r. znak: HA-5E-14/1071/52 przypomina, iż postanowienia Instrukcji Nr 84a w sprawie sporządzenia planu żywienia zbiorowego na rok 1953 dotyczą również stołówek i bufetów pracowniczych prowadzonych przez zakłady pracy we własnym zakresie.

2. Instrukcja Nr. 84-a wydana przez PKPG w sprawie sporządzenia planu żywienia zbiorowego na rok 1953 ustala, że wśród innych jednostek również zakłady żywienia zbiorowego prowadzone przez zakłady pracy (stołówki zamknięte w administracji zakładów i bufety pracownicze) są obowiązane do zestawienia planu w myśl zasad ustalonych Instrukcją. Należy podkreślić, że rok 1953 jest pierwszym rokiem w którym wszystkie stołówki, prowadzone zarówno przez Związek Spółdzielni Spożywców jak też i przez zakłady we własnym zakresie, są obowiązane do zestawienia planu w jednolitym układzie. Plan gospodarczy opracowany w myśl Instrukcji 84-a jest podstawą zestawienia preliminarza budżetowego stołówek na rok 1953. Wydatki preliminarza, ujęte w jednolity układ paragrafów i pozycji zgodnie z klasyfikacją dochodów i wydatków budżetu Państwa (vide: Zarządzenie Ministra Finansów z 20 czerwca 1952 r. — Monitor Polski Cz. A Nr. 60, poz. 912), mają pokrycie we wpłatach pracowników na kosztą wyżywienia i prowadzenia stołówki, w dochodach własnych (tucz, gospodarstwa własne — np. OZR) i dotacji budżetu Państwa na remonty bieżące (§ 6 poz. n) oraz zakup inwentarza (§ 14) zgodnie z zarządzeniem Ministra Finansów z 30 czerwca br. (Monitor Polski Cz. A Nr. 60, poz. 913).

## MINISTERSTWO OŚWIATY

Zarządzenie Min. Oświaty z dnia 28 lipca 1952 r. w sprawie kwalifikacji i przyjmowania dzieci do świetlic z dożywianiem (Dziennik Urzędowy Min. Oświaty Nr. 12 r. 1952, poz. 98).

Zarządzenie ustala, że świetlica z dożywianiem w zasadzie dostępne są dla dzieci matek pracujących, bez względu na to kto daną świetlicę prowadzi (szkoła, zakład pracy czy też organizacja społeczna). Pierwszeństwo przy korzystaniu jest następujące:

- a) dzieci samotnych matek (ojców), zarówno pracujących jak i studiujących;
- b) dzieci z rodziny, w których ojciec i matka pracują (ewentualnie jedno lub oboje rodzice studiuja);
- c) pozostałe dzieci — w miarę wolnych miejsc.

W świetlicach wiejskich (położonych na wsiach) pierwszeństwo mają dzieci pracowników PGR, POM, sp. produkcyjnych i innych osób pracujących lub też studiujących.

Karty zgłoszenia do świetlicy wydaje kierownik świetlicy. Po jej wypełnieniu przez zainteresowanego i przeprowadzeniu kwalifikacji wstępnej przez: Radę Zakładową (Miejscową), Oddział branżowy Zw. Zaw. — jeśli w danym zakładzie brak jest Rady Zakładowej lub Miejscowej, Komitet uczelniany zrzeczenia studentów polskich (o ile rodzice studiuja) lub też zarząd spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni pracy — karta zostaje złożona u kierownika świetlicy. Przy każdej świetlicy istnieje komisja kwalifikacyjna, w skład której wchodzi obok kierownika świetlicy czynnik społeczny. Komisja ta ma ostateczny głos w sprawie przyjęć do świetlicy. Odwołania od jej decyzji mogą być składane do właściwego oddziału (wydziału) oświaty R. N.

## Orzecznictwo

**ROZP. PREZ. RZPLITEJ Z DNIA 16.III. 1928 R. O UMOWIE O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323) I O UMOWIE O PRACĘ ROBOTNIKÓW (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324).**

**KODEKS ZOBOWIĄZAŃ (art. 469 § 3 i art. 446 k. k.)**

**Przepis art. 469 § 3 k. z.<sup>1)</sup> nie dotyczy przypadków, gdy stosunek pracy podlega przepisom rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę**

<sup>1)</sup>Art. 469 § 3 k. z. brzmi: „Jeżeli stosunek pracy trwa już lat dziesięć, pracodawca może wypowiedzieć umowę najpóźniej na sześć miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego“.

**pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323) lub przepisom rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324).**

Uchwała Sądu Najwyższego w jego składzie 7 sędziów z dnia 21 kwietnia 1952 r. Nr C. Prez. 171/52.

Sąd Najwyższy w Warszawie w składzie 7 Sędziów rozpoznawał na posiedzeniu jawnym dnia 21 kwietnia 1952 r. przedstawione do rozstrzygnięcia składowi 7 sędziów S. N. pytanie prawne, wynikłe w sprawie z powództwa Brunona L. p-ko Centrali Produktów Naftowych w Warszawie o 396.090 zł.

„Czy przepis art. II pkt 16 przepisów wpraw. k. z. utrzymujący w mocy przepisy ustaw szczególnych, dotyczące wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę, wyłącza stosowanie art. 469 § 3 k. z., tj. czy pracodawca obowiązany jest wypowiedzieć pracownikowi umowę najpóźniej na 6 miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego, jeżeli stosunek pracy trwa już lat dziesięć, czy też nawet w takich przypadkach obowiązuje wypowiedzenie 3 miesięczne unormowane w art. 25 rozporządzenia o pracy pracowników umysłowych z dnia 16 marca 1928 r. (Dz. U. R. P., poz. 323), ewentualnie czy obowiązuje 2-tygodniowy termin wypowiedzenia, przewidziany w art. 11 rozporządzenia o pracy robotników z dnia 16 marca 1928 r. (Dz. U. R. P., poz. 324)“.

Sąd Najwyższy uchwalił następującą zasadę prawną:

„Przepis art. 469 § 3 k. z. nie dotyczy przypadków, gdy stosunek pracy podlega przepisom rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. nr 35, poz. 323) lub przepisom rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. nr 35, poz. 324)“.

#### Uzasadnienie

Przepis art. 446 k. z. stanowi, że jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa regulująca stosunek pracy, przepisy działu kodeksu zobowiązań dotyczącego umowy o pracę stosuje się jedynie w przedmiotach ustawą szczególną nie objętych. Odpowiedź zatem na pytanie, czy do pracowników, do których odnoszą się przepisy powołanych rozporządzeń, stosuje się przepis art. 469 § 3 k. z., zależałoby od tego, czy prze-

pis ten dotyczy przedmiotu nie uregulowanego w powyższych rozporządzeniach.

Nie miałyby natomiast w spornym zagadnieniu znaczenia przepis art. II poz. 16) przep. wpraw. kod. zob. stanowiący, że z chwilą wejścia w życie kodeksu zobowiązań pozostają w mocy przepisy ustaw szczególnych, dotyczące wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę. Dosłownie rozumiejąc powołany przepis można by go odnieść do przepisów o wypowiedzeniu i rozwiązywaniu umowy o pracę, objętych powołanymi rozporządzeniami o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników, które w stosunku do kod. zob. muszą być uważane za ustawy szczególne. W tym zakresie jednak przepis art. II poz. 16) byłby zbędny, skoro kwestię stosunków przepisów kodeksu zobowiązań o umowie o pracę do szczególnych ustaw o umowie o pracę wydanych dla poszczególnych kategorii pracowników reguluje już art. 446 k. z. Ponadto treść przepisów art. II poz. 16) przep. wpraw. k. z. i art. 446 k. z. nie pokrywa się ściśle, co mogłoby dać podstawę do różnych interpretacji zakresu stosowania kodeksu zobowiązań. Jeżeliby zaś uznać, że przepis art. II poz. 16) przep. wpraw. k. z. miałby wyłączać zastosowanie zasad art. 446 k. z. w zakresie postanowień o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy, to technika legislacyjna nakazywałaby raczej umieścić takie postanowienie w art. 446 k. z. Z tych względów należy uznać, że wobec braku w art. 446 k. z. postanowienia wyłączającego zastosowanie jego zasad do przepisów ustaw szczególnych o stosunku pracy, dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, przepis art. 446 k. z. dotyczy całości postanowień tych ustaw, przepis zaś art. II poz. 16) przep. wpraw. k. z. odnosi się tylko do przepisów dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, zawartych w ustawach regulujących inną materię, jak stosunek pracy, lub wprowadzające stosunek pracy, lecz w zasadzie nie od strony cywilno-prawnej. Przykładem takiego ostatniego przepisu jest obowiązujący w chwili wejścia w życie kodeksu zobowiązań przepis art. 16 ustawy z dn. 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. poz. 663), zakazujący rozwiązywania i wypowiedzania umowy o pracę zawartej z kobietą w określonym przez ustawę okresie ciąży i po porodzie.

W kwestii, czy przepis art. 446 k. z. wyłącza zastosowanie art. 469 § 3 k. z., jeżeli stosunek pracy podlega przepisom powołanych w pytaniu rozporządzeń, wypowiedział się Sąd Najwyższy wielokrotnie w sensie pozytywnym (Zb. O. 297/36, 485/36,

191/37, 501/38). W orzeczeniu 297/36 Sąd Najwyższy uznał, że „okoliczność, iż rozporządzenie (o umowie o pracę pracowników umysłowych) nie daje żadnych szczególnych korzyści pracownikom, którzy przepracowali 10 lat, nie uprawnia do wniosku, jakoby ustawodawca w tym rozporządzeniu nie unormował uprawnień pracowników co do należącego im okresu wypowiedzenia“. W orzeczeniu 191/37 Sąd Najwyższy wypowiedział się, że „przedmiotem unormowania przez rozporządzenie o pracę robotników jest nie tylko ustanowienie instytucji wypowiedzenia, ale także określenie terminu wypowiedzenia; a ponieważ termin wypowiedzenia określony jest w tym rozporządzeniu jednolicie, jednolity termin wyczerpuje więc w rozporządzeniu o umowie o pracę robotników całe zagadnienie terminu wypowiedzenia“. Orzec. 485/36 zajmuje się kwestią, czy przepis art. X § 1 przep. wprov. k. z., stanowiący, że przepisy art. 458 i 459 k. z. nie stosują się do robotników, nie przesądza, że do robotników stosują się wszystkie inne przepisy kodeksu zobowiązań o umowie o pracę, dochodząc do wniosku, że przepis powoł. art. X § 1 nie uchyla szerszej zasady art. 466 k. z. Orzec. 501/38 powołuje się na poprzednie.

Odmienne nie publikowane orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2.XII.1948 r. C. 921/48 wypowiada się za zastosowaniem art. 469 § 3 k. z. także, gdy stosunek pracy podlega rozporządzeniu o umowie o pracę robotników, „ponieważ rozporządzenie to przewiduje tylko ogólny termin wypowiedzenia przez pracodawcę umowy z robotnikiem, niezależnie od czasu trwania umowy“ i ponieważ „gdyby przyjąć pogląd odmienny, przepis § 3 w ogóle nigdy nie byłby stosowany“.

Wykładnia gramatyczna i logiczna nakazuje przyłączyć się do poglądu przeważnej części dotyczących orzeczeń (Zb. O. 297/36, 485/36, 191/37), że przepis art. 469 § 3 k. z. nie stosuje się do pracowników podlegających przepisom rozporządzeń o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników i to z zasad w tych orzeczeniach przytoczonych. Należy bowiem ściśle odróżniać kwestię, czy dany przedmiot w szczególnej ustawie o stosunku pracy jest regulowany, od tego, jak jest regulowany. Wykładnia zastosowana w orzeczeniu C. 921/48 byłaby trafna, jeśliby przepis art. 446 k. z. stanowił, że przepisy kodeksu zobowiązań stosuje się, gdy są korzystniejsze dla pracownika od postanowień ustaw szczególnych. Dalszy argument powyższego orzeczenia, że przy odmiennej wykładni przepis art. 469 § 3 k. z. prawie nigdy nie

byłyby stosowane, jest również nietrafny. Po pierwsze bowiem, to samo mogłoby się odnosić i do innych przepisów działu o umowie o pracę kodeksu zobowiązań, który z założenia stosuje się tylko do niektórych stosunków pracy. Po wtóre, te stosunki pracy nie są, a przynajmniej w chwili wejścia w życie kodeksu zobowiązań nie były tak nieliczne, żeby przepis art. 469 § 3 k. z. prawie nigdy nie miał być stosowany. Według bowiem wyczerpującego wyliczenia art. 2 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. poz. 324), pod przepisy tego rozporządzenia nie podpadają stosunki pracy robotników rolnych, pracowników domowych, dozorców domowych i osób zatrudnionych w urzędach i szkołach, pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych. Dla braku innych ustaw szczególnych, którym podlegałyby stosunki pracy wymienionych pracowników, stosują się do nich przepisy kodeksu zobowiązań.

Ze względu na zmiany w ustroju Państwa, powstałe po wejściu w życie kodeksu zobowiązań i po wydaniu powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, wymaga rozważenia w związku z przepisem art. 1 przep. og. pr. cyw., czy zasady w nich wyrażone mogą być stosowane nadal.

Zważyć należy, że art. 446 k. z. nie ma charakteru przepisu samodzielnie normującego stosunek prawny, lecz określa, które z przepisów mają być stosowane do poszczególnych stosunków pracy. Tego rodzaju przepis mógłby być sprzeczny z zasadami ustroju lub interesami Państwa Ludowego w przypadku, jeśliby niedopuszczalne było różne uregulowanie prawne poszczególnego rodzaju stosunków pracy. Tak jednak, przynajmniej na obecnym etapie nie jest.

W szczególności Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej nie przewiduje jednolitości przepisów prawnych dla wszystkich pracujących. Nawet zasadę: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy“ według Konstytucji (art. 14 ust. 3) Polska Rzeczpospolita Ludowa wprowadza tylko coraz pełniej w życie.

Przechodząc do samej treści różnicy pomiędzy przepisami w spornym zakresie, należy zważyć, że możliwość stosowania dawnych zasad w nowym ustroju można by rozważać z dwójakiego punktu widzenia. Artykuł, czy przepis przedłużający dla niektórych pracowników okres wypowiedzenia po 10 latach pracy do 6 miesięcy może być stosowany w nowym ustroju — albo też, czy przepisów określających terminy wypowiedzenia na 14 dni (dla robotników)

lub na 3 miesiące (dla pracowników umysłowych) nie należy w nowym ustroju uważać za zbyt krótkie w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników.

Pierwsze pytanie jest w sprawie nieaktualne, skoro dochodzi się do wniosku, że przepis art. 469 § 3 k. z. nie stosuje się do pracowników objętych niniejszym za pytaniem. W kwestii poruszony w drugim pytaniu należy zważyć, że i obecnie panująca klasa społeczna również może mieć interes w tym, aby niektórych pracowników szczególnie uprzywilejować, w szczególności w zakresie zapewnienia im dłuższego okresu wypowiedzenia. Oczywiście miarodajną będzie przy tym waga społeczna spełnianej pracy (np. pracy górnik), a nie jak w ustroju burżuazyjnym, chęć oddziaływania na rozbięcie klasy robotniczej i złudna nadzieja zapewnienia sobie przez przywileje prawne „wiernych” robotników. Jeżeli jednak interes Państwa Ludowego wymaga, aby poszczególne grupy pracowników otrzymały dłuższy termin wypowiedzenia, aniżeli ustawowy, to zdecydować o tym może albo nowa ustawa, albo decyzja Rządu zobowiązująca właściwe resorty do zapewnienia pracownikom, o których chodzi, w umowach zbiorowych, dłuższego terminu wypowiedzenia. Jak wynika z przepisów art. 1 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 66 rozp. o umowie o pracę robotników, nieważne byłoby tylko umówienie terminu wypowiedzenia krótszego, jak ustawowy, a nie dłuższego. Określenie przez sądy dłuższego terminu wypowiedzenia, jak przewidziany w ustawie, ze względów celowości byłoby przekroczeniem kompetencji sądów.

Gdy w ten sposób ani zasady ustroju, ani interesy Państwa Ludowego nie nakazują odstąpienia od zasad wynikających bezpośrednio z tekstu ustawy a ustalonych w orzecznictwie okresu międzywojennego, należało udzielić powyższej odpowiedzi na postawione pytanie.

## KODEKS ZOBOWIĄZAŃ

### Art. 473 k. z.

**Roczny termin, przewidziany w art. 473 k. z. dla sądowego dochodzenia roszczeń, wynikających z umowy o pracę<sup>1)</sup>, nie ma zastosowania do roszczeń jednostki gospodarki uspołecznionej przeciwko pracownikowi o wyrównanie mancia.**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1951 r. Nr C. 1539/51.

Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym w dn. 4 grudnia 1951 r. w sprawie z powództwa Gminnej Spółdzielni „Samopomoc

Chłopska“ w Wólczynie p-ko Janinie T. o 1.767,06 zł po rozpoznaniu skargi rewizyjnej powódki na wyrok Sądu Powiatowego w Kluczborku z dnia 27 czerwca 1951 r. zaskarżony wyrok u c h y l i ł i sprawę Sądowi Powiatowemu w Kluczborku do ponownego rozpoznania odesłał.

### Uzasadnienie

Powódka domaga się w pozwie wniesionym dnia 23.IV.1951 r. do Sądu Powiatowego w Kluczborku zasądzenia od pozwanej kwoty 1.767,06 zł z odsetkami, twierdząc, że pozwana pracowała od dnia 1.VII.1947 r. w powodowej spółdzielni w sklepie w Wólczynie w charakterze sklepowej jako siła samodzielna będąc jedyną sklepową i że na podstawie remanentu stwierdzono manco na dzień 6.IX.1947 r. w kwocie 74.644,36 zł w dawnej walucie, co się równa kwocie 2.239,33 zł w walucie obecnej, którą to kwotę po potrąceniu należności pozwanej obniża się do dochodzonej w pozwie kwoty 1.767,06 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, zarzucając prekluzję i przedawnienie pretensji powódki i twierdząc, że stosunek pracy został rozwiązany we wrześniu 1947 r. Poza tym zgłosiła pozwana szereg zarzutów, kwestionując pretensję powódki.

Sąd Powiatowy w Kluczborku wyrokiem z 27.VI 1951 r. oddalił powództwo z tej przyczyny, że skoro — jak ustalili — pozwana została zwolniona z pracy we wrześniu 1947 r., a pozew wpłynął 23.IV 1951 r., roszczenie powódki jako pracodawcy uległo prekluzji z art. 473 k. z.

Wyrok ten zaskarżyła rewizją powódka, wnosząc o jego uchylenie lub zmianę i orzeczenie w myśl żądania pozwu. Rewizję opiera skarżąca na zarzucie naruszenia prawa materialnego o tyle, że — jej zdaniem — przepis art. 473 k. z. nie obejmuje roszczenia o wyrównanie manca. Z uzasadnienia rewizji wynika także zarzut niedokonania ustaleń faktycznych co do treści umowy stron.

Sąd Wojewódzki w Opolu postanowieniem z dn. 19.X 1951 r. przekazał sprawę na zasadzie art. 388 k. p. c. do rozpoznania Sądowi Najwyższemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika jedynie to, że do września 1947 r. strony łączył umowny stosunek pracy. Jaka natomiast była treść tej umowy, a w

<sup>1)</sup> Art. 473 k. z. brzmi: „Pracodawcy i pracownicy nie mogą dochodzić sądowego roszczeń, wynikających z umowy o pracę, po upływie roku od dnia zakończenia stosunku pracy“.

szczególności jakiej pracy podjęła się pozwana i na jakich warunkach, Sąd Powiatowy nie ustalił. Okoliczności te nie były bowiem istotne z punktu widzenia Sądu Powiatowego, zdaniem którego roszczenie skarżącej uległo prekluzji bez względu na to, jaką konkretną treść miałyby umowa o pracę. Innymi słowy: jeśli by nawet założyć, że twierdzenia pozwu są całkowicie prawdziwe, to — zdaniem Sądu Powiatowego — one same (uzupełnione datą zakończenia stosunku pracy) uzasadniają oddalenie powództwa, a to z powodu prekluzji dochodzonego roszczenia. Należy przeto rozważyć, czy istotnie z twierdzeń faktycznych pozwu, uzupełnionych faktem, iż we wrześniu 1947 r. zakończył się stosunek pracy, wynikają przesłanki art. 473 k. z.

Powódka twierdziła, że pozwana pracowała w jej sklepie jako jedyna sklepowa i w okresie pracy „spowodowała manco“. Pracodawcą pozwaną oraz właścicielem sklepu i towarów była więc **jednostka gospodarki uspołecznionej** — i ta okoliczność powinna być punktem wyjściowym rozważań w niniejszej sprawie, której przedmiotem jest manco w mieniu społecznym.

Na skutek zdobycia władzy państwowej przez masy pracujące powstał „sektor“ socjalistyczny, który — z istoty rzeczy — nie mógłby powstać, póki władzę dzierżyły klasy eksploatatorskie. Powstała własność socjalistyczna i nowy stosunek do tej własności, wyrażający się w tym, że najtroskliwszą jej ochroną jest obowiązkiem każdego obywatela, wynikającym wprost z samej istoty ustroju demokracji ludowej jako formy dyktatury proletariatu.

Obowiązek ten nie jest jednak całkowicie identyczny w każdym przypadku. Inaczej też może się kształtować odpowiedzialność osoby, której mienie społeczne zostało powierzone, aniżeli takiej, którą obciąża jedynie ogólnoobywatelski obowiązek troski o mienie społeczne. Robotnik i pracownik zatrudniony w sektorze socjalistycznym, walcząc o to, żeby przydzielona mu praca wykonana była jak najlepiej, a powierzone mu mienie społeczne nie poniosło żadnego uszczerbku, realizuje w powierzonym mu zakresie pracy powyższy ogólnoobywatelski obowiązek troski o mienie społeczne. Innymi słowy: powyższy ogólnoobywatelski obowiązek, obciążając pracownika sektora socjalistycznego, któremu powierzono dane mienie społeczne, wiąże się nierozdzielnie z jego obowiązkami wynikającymi bezpośrednio z umowy pracy, jednakże sam w sobie nie podlega dyspozycji stron.

Ciążący na pracowniku sektora socjalistycznego obowiązek troski o mienie spo-

łeczne nie znajduje — z istoty rzeczy — odpowiednika w stosunku pracy poza tym sektorem. Jest czymś całkowicie nowym, jakościowo różnym od umownych obowiązków pracownika w sektorze kapitalistycznym, regulowanym nadal przepisem art. 448 k. z. Ten dyspozytywny przepis przedwojenny nie mógł uwzględnić istnienia sektora socjalistycznego, nie przewidywał i przewidzieć nie mógł ogólnoobywatelskiego obowiązku szczególnej troski o mienie społeczne, obowiązku wynikającego z nowych założeń ustrojowych, a zatem z ius cogens.

Obowiązkowi pracownika odpowiada tu prawo podmiotowe zatrudniającej go jednostki gospodarki uspołecznionej, wynikające nie tylko stąd, że jest ona jego pracodawcą, lecz przede wszystkim — tak jak co do każdego obywatela — z faktu, że uprawnionym jest podmiot własności socjalistycznej lub jego organ, a własność socjalistyczna jest podstawą ustroju demokracji ludowej. Odnosnie roszczenia tego podmiotu nie może mieć odpowiednika poza sektorem socjalistycznym.

Przepis art. 473 k. z., wprowadzający roczną prekluzję roszczeń „wynikających z umowy o pracę“, nie przewidywał i, służąc ówczesnej bazie, przewidywać nie mógł ani innego ustroju niż kapitalistyczny, ani wielokładowości obecnego ustroju gospodarczego Polski Ludowej, ani tym samym roszczeń mogących istnieć tylko w sektorze socjalistycznym bez możliwości jakiegokolwiek odpowiednika poza nim. Prekluzja z art. 473 k. z. dotyczy roszczeń wynikających ściśle z „umowy“ o pracę. Tymczasem omawianego tu roszczenia względem pracownika sektora uspołecznionego nie zrodziła „umowa“ jako taka, lecz wynika ono — jak już podkreślone zostało — **z założeń ustrojowych Polski Ludowej**. To zaś, że odpowiadający temu roszczeniu obowiązek wiąże się nierozdzielnie z całokształtem obowiązków wynikających z socjalistycznego stosunku pracy, w następstwie czego skutki niewykonania tego obowiązku lub nienależytego wykonania ocenić należy w zasadzie według art. 239 i nast. k. z., nie może zmienić faktu, że roszczenie takie nie mieści się w art. 473 k. z. A przepis ten jako norma wyjątkowa, nie powinien ulegać wykładni rozszerzającej.

Okoliczność, że w niniejszej sprawie praca pozwaną w sklepie powodowej spółdzielni była wykonywana w r. 1947, a więc sporne manco powstać miało w okresie, gdy istota ustroju demokracji ludowej i istota spółdzielczości w tym ustroju nie była jeszcze powszechnie rozumiana prawidłowo-



wo, nie może mieć wpływu na ocenę rzeczywistego stanu prawnego, a tym samym na tok i konkluzję powyższych rozważań.

Słusznie więc zarzuca rewizja naruszenie art. 473 k. z. Fakt, że stosunek pracy ustal między stronami w r. 1947, a pozew wpłynął dopiero w r. 1951, nie może sam przez się skutkować oddalenia pozwu. Do dochodzonego roszczenia nie ma bowiem zasto-

sowania ani art. 473 k. z. z przyczyn wyżej podanych, ani art. 284 k. z., który spośród roszczeń pracodawców obejmuje jedynie wierzytelności z tytułu udzielonych zaliczeń, a tego powódka nie dochodzi.

Z tych przyczyn należało zaskarżony wyrok w myśl art. 384 k. p. c. uchylić i sprawę odesłać sądowi I instancji do merytorycznego rozpoznania.

## Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i przepisów pokrewnych

### UMOWA O PRACĘ

**Rozporządzenie Prez. Rzplitej 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, czy pracownik umysłowy, zatrudniony na etacie pracownika fizycznego posiada uprawnienia pracowników umysłowych czy też fizycznych, MPiOS w piśmie z dnia 7.VIII.52 r. Nr. Po-11c-83/52 udzieliło następujących wyjaśnień: „MPiOS komunikuje, że pracownicy spełniający czynności umysłowe nie tracą charakteru pracowników umysłowych z powodu zatrudnienia ich na etacie pracowników fizycznych“.

#### do art. 20.

W związku z zapytaniem inspekcji pracy, czy choroba członka rodziny usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy oraz czy za okres tej nieobecności przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, MPiOS w porozumieniu z Prezydium Rady Ministrów, w piśmie z dnia 12.VIII.52 r. Nr. Po-11c-69/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn wymienionych w § 3 pkt. 4 uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określania przypadków, usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwiania nieobecności (Monitor Polski A-51, poz. 584), powinien być uzależniony od okoliczności w każdym konkretnym przypadku, udokumentowanym świadectwem lekarskim, stwierdzającym chorobę członka rodziny oraz konieczność zapewnienia choremu nieprzerwanej opieki z podaniem liczby dni, w ciągu których opieka będzie konieczna. Ponadto należy przedstawić zaświadczenie komitetu blokowego, sołtysa lub rady zakładowej o konieczności zapewnienia przez pracownika

osobistej opieki choremu małżonkowi, dziecku lub rodzicom z uwagi na brak innych członków rodziny, którzy opiekę taką mogliby choremu zapewnić.

Celem sprawdzenia, czy udokumentowany, usprawiedliwiający nieobecność w pracy stan faktyczny nie uległ zmianie, należy po upływie dwóch tygodni nieobecności w pracy pracownika zażądać od niego ponownego udokumentowania przyczyn, usprawiedliwiających nieobecność (uzasadniających zwolnienie). Ponowne udokumentowanie może nastąpić przez potwierdzenie istniejących zaświadczeń przez wystawców bądź wydanie nowych.

O niemożności stawiania się do pracy z powyższych przyczyn pracownik powinien zawiadomić kierownika zakładu pracy w terminach przewidzianych w § 4 w/w uchwały Rady Ministrów.

Jeżeli chodzi o wynagrodzenie za okres nieobecności w pracy, spowodowanej koniecznością zapewnienia osobistej opieki choremu członkowi rodziny, to pracownikom pobierającym wynagrodzenie stałe (miesięczne, ryczałtowe itp.) przysługuje za czas wymienionej nieobecności normalne wynagrodzenie od pracodawcy. Natomiast pracownikom dziennie płatnym wynagrodzenie za okres takiej nieobecności przysługuje jedynie w tym przypadku, gdy obowiązujące układy zbiorowe pracy przewidują prawo tych pracowników do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu“.

#### do art. 42.

W związku z zapytaniem:

1. jak należy postępować przy ustalaniu czasu pracy uprawniającego rodzinę zmarłego pracownika do odprawy pośmiertnej w przypadku, gdy stosunek pracy najpierw oparty był na mianowaniu a następnie na umowie o pracę, przy czym zmarły przez cały okres swej pracy był

zatrudniony w jednym i tym samym zakładzie pracy, a zmiana charakteru stosunku pracy była wynikiem reorganizacji przedsiębiorstwa;

2. czy w przypadku śmierci pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, który jednocześnie pobierał emeryturę z tytułu przepisów szczególnych (emerytura monopolowa), jeżeli zostaje wypłacona wyprawa pośmiertna, należy również wypłacić pośmiertne na mocy przepisów emerytalnych, czy tylko jedną z tych odpraw a mianowicie wyższą.

MPiOS w piśmie z dnia 7.VIII.52 r. Nr. Po-11c-97/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że zdaniem Ministerstwa rodziny zmarłego pracownika służy prawo do odprawy pośmiertnej z art. 42 rozporządzenia o umowie o pracę po przepracowaniu okresów czasu w tym artykule przewidzianych, jeżeli w poprzedzającym bezpośrednio śmierć pracownika okresie czasu był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, uwzględniając także poprzednią pracę opartą na mianowaniu.

Jeżeli zmarły pracownik pobierał uposażenie na podstawie przepisów ustawy z dn. 4.II.1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U.R.P. Nr 7, poz. 39), wówczas nie przysługuje rodzinie pracownika prawo do odprawy z tytułu art. 42 powyższego rozporządzenia, a jedynie prawo do zasiłku pogrzebowego z tytułu art. 21 ustawy z dnia 4.II.1949 r.

W myśl wyjaśnienia Prezydium Rady Ministrów z dnia 12.V br. Nr. Pr 13-5/52 przy zbiegu praw do zasiłku pogrzebowego z różnych tytułów prawnych, osoby uprawnione mogą korzystać tylko z jednego z nich“.

### **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. 14.**

W związku z zapytaniem inspekcji pracy, czy należy zezwolić na stosowanie pracy w piekarniach na trzy zmiany (a więc także w porze nocnej), MPiOS w piśmie z dnia 14.VIII.52 Nr. Po-12c-81/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„W związku z zapytaniem, MPiOS komunikuje, że udzieliło inspekcji pracy upoważnienia do udzielania zezwoleń na pracę nocną w piekarniach (pkt 4 pisma okólnego z dnia 8.XI.1949 r. Nr. Po.3143/9/9), o ile zachodzi konieczność pracy na trzy zmiany, w celu zabezpieczenia zaopatrzenia ludność w pieczywo“.

#### **do art. 16**

W związku z zapytaniem, w jaki sposób należy obliczać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom zatrudnionych w akordzie, MPiOS w piśmie z dnia 21.VIII.52 Nr. Po-12c-83/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„W związku z powyższym pismem MPiOS komunikuje, że robotnicy zatrudnieni w akordzie w godzinach nadliczbowych powinny otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, przewidziane w art. 16 ustawy o czasie pracy, obliczone od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszerogowania“.

### **URLOPY WYPOCZYNKOWE**

**ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U.R.P. z 1949 r. Nr. 47, poz. 365 i 1950 r. Nr. 13, poz. 123).**

#### **do art. 3**

1. W związku z zapytaniem, czy przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeśli zwolnienie pracownika nastąpiło na skutek orzeczenia komisji lekarskiej, MPiOS w piśmie z dnia 28.VIII.1952 Nr. Po-13c-94/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że odmowa udzielenia urlopu w przypadku zwolnienia z pracy na skutek orzeczenia komisji lekarskiej jest uzasadniona tylko wtedy, jeżeli to orzeczenie może być uważane za ważną przyczynę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. W szczególności ważną przyczyną do rozwiązania umowy byłaby choroba pracownika, trwająca dłużej niż trzy miesiące lub dłużej niż cztery tygodnie, jeżeli chodzi o pracownika fizycznego, który był zatrudniony w danym zakładzie pracy krócej niż jeden rok“.

2. Jeden z zakładów pracy zwrócił się MPiOS z zapytaniem w następującej sprawie:

Pracownik umysłowy, któremu zakład pracy wypowiedział umowę o pracę, zostaje w trzecim miesiącu okresu wypowiedzenia skierowany na leczenie sanatoryjne, które kończy się już po rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z powyższym zachodzą wątpliwości co do uprawnień pracownika do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W sprawie tej MPiOS w piśmie z dnia 30.VIII.52 Nr. Po-13c-96/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że z przepisów art. 19 rozporządzenia z dn. 16.III.1948 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych wynika, iż umowa o pracę ulega rozwiązaniu nawet w czasie choroby, je-

żeli umowa była uprzednio wypowiedziana w ustawowym terminie.

Wobec powyższego pracownikowi, który zachorował w okresie urlopu, przypadającego na okres wypowiedzenia, nie służy prawo do przedłużania urlopu, ani też do dodatkowego ekwiwalentu pieniężnego, gdyż niewykorzystanie urlopu nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika“.

#### do art. 5

1. W związku z zapytaniem, czy prawidłowa jest decyzja zakładu pracy, przyznająca pracownikowi urlop wypoczynkowy w czasie choroby, MPiOS w piśmie z dnia 11.VIII.52 Nr. Po-13c-88/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że przyznanie pracownikowi w czasie jego choroby i bez jego wiedzy urlopu, którego rozpoczęcie ma nastąpić w czasie choroby, jest sprzeczne z ustawą o urloпах, a w szczególności z art. 5 ust. 2 tej ustawy.

Z artykułu tego wynika bowiem, że nawet w przypadku przyznania urlopu pracownikowi przed jego zachorowaniem, urlop ten na żądanie pracownika powinien mu być przesunięty na jeden z następnych trzech miesięcy“.

### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Rozporządzenie Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U.R.P. Nr 35, poz. 325 — z późniejszymi zmianami).

#### do art. 1

1. W związku z zapytaniem, czy pracownicy zatrudnieni przy paczkowaniu mąki narażeni są na zatrucie przemysłowe, a co za tym idzie, czy należy im przydzielać mleko w charakterze środka profilaktycznego, MPiOS w piśmie z dn. 21.IV.52 Nr. Pb-777-14/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS uważa, że pył mączny nie jest truciźną przemysłową i mleko w tym wypadku byłoby tylko środkiem odżywczym, a nie uodporniającym przeciwko zatruciom.

MPiOS stwierdza, że wdychanie pyłu mącznego jest b. szkodliwe i że należy pracowników zabezpieczyć przeciwko działaniu tego pyłu; picie mleka sprawy tej jednak nie rozwiąże“.

2. W związku z zapytaniem, czy można zatrudniać pracowników pod suwnicą z zawieszonym na niej ciężarem, MPiOS w piśmie z dn. 24.III.52 Nr. Pb-509-171/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS stoi na stanowisku, iż zawarty w rozp. z dn. 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w za-

kładach pracy, zakaz pracy pod suwnicą z zawieszonym na niej ciężarem obowiązuje w całej pełni. Powyższe rozporządzenie dopuszcza tutaj tylko jeden wyjątek, tj. krótkotrwałe przesuwanie się suwnicy w ruchu nad stanowiskami pracy, co jest dozwolone tylko za zgodą inspektora pracy. Natomiast prace montażowe przy obiektach zawieszonych na suwnicy przedstawiają tak wysoki stopień ryzyka wypadkowego, iż powyższe rozporządzenie, zdaniem Ministerstwa, nie zezwala na taką metodę pracy.

Jeśli zachodzi konieczność takich prac, należałoby, w celu umożliwienia ich wykonania, a zarazem nieprzekraczania przepisów powyższego rozporządzenia, stosować inne bezpieczne metody zamocowania obiektu obrabianego, a więc np. po jego przesunięciu suwnicą — podparcie tego obiektu od dołu przy pomocy dostatecznie mocnych rusztowań itp.“

### DYSCYPLINA PRACY

Ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczenie socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. Nr. 20, poz. 168).

1. W związku z zapytaniem, czy można udzielić zwolnienia z pracy pracownicy, której 13-miesięczne dziecko pozostało bez opieki — Prezydium Rady Ministrów pismem z dnia 26.VI.1952 r. Nr. Os-0111/82 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Zwolnienie od pracy pracownicy, której 13-miesięczne dziecko pozostało bez opieki, może nastąpić na podstawie przepisu § 3 ust. 1 pkt. 5 lit. c (uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków, usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski Nr A-51, poz. 584), w myśl którego za ważną przyczynę opuszczenia pracy, usprawiedliwiającą nieobecność przy pracy, poczytuje się konieczność zapewnienia osobistej opieki pracownika dzieciom w wieku do lat 7 w przypadkach pozbawienia ich dotychczasowej opieki“.

2. W związku z zapytaniem, czy wykorzystane zwolnienia do lekarzy należy odkładać do akt osobowych pracownika, czy też mogą one być przechowywane w inny sposób — Prezydium Rady Ministrów pismem z dnia 30.IV.1952 r. udzieliło następujących wyjaśnień:

„Zgodnie z pkt. 8 pisma okólnego Nr 52 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 marca 1952 r. w sprawie zwolnień do lekarzy w godzinach pracy (Monitor Polski Nr A-24, poz. 309) wykorzystane zwolnienia do lekarzy należy odkładać do akt oso-

bowych. Odkładane w ten sposób zwolnienia nie tylko mniejszą przejrzystości akt osobowych, lecz wydaje się, że — wręcz przeciwnie dadzą bardziej dokładny i wyczerpujący pogląd na pracownika i przebieg jego pracy“.

**Pismo okólne Nr. 102 Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski A-44, poz. 634).**

1. Postanowienia pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski A-44, poz. 634), ustalające zasady postępowania w razie tymczasowego aresztowania pracownika, przewidują, iż w okresie tymczasowego aresztowania pracownikowi aresztowanemu należy wypłacać połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym. W praktyce nasunęły się wątpliwości, jak obliczać wynagrodzenie w przypadku, jeśli pracownik był zatrudniony w akordzie, oraz czy pracownikowi umysłowemu, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę należy wypłacać dodatek funkcyjny (pismo okólne ustala bowiem, że pracownik mianowany nie ma prawa do pobierania dodatku funkcyjnego w okresie tymczasowego aresztowania), a to wobec nieregulowania tych kwestii w omawianym piśmie okólnym. MPiOS po uzgodnieniu stanowiska z Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 12.IX.52 Nr. Po-11c-136/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Nawiązując do pisma swego z dn. 28.VIII.52 r. nr. j.w. MPiOS po uzyskaniu opinii Prezydium Rady Ministrów komunikuje, że również pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę nie należy wypłacać dodatku funkcyjnego w okresie tymczasowego aresztowania. Pracownik zatrudniony w akordzie powinien otrzymywać jedynie wynagrodzenie, wynikające z osobistego zaszeregowania“.

### DODATEK STOŁECZNY

Zgodnie z zasadą przyjętą w układach zbiorowych pracy, pracownicy zatrudnieni w m. st. Warszawie otrzymują dodatek stołeczny. Wątpliwości w stosowaniu tej zasady nasunęły się w związku z włączeniem do m. st. Warszawy nowych terenów, a to na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 maja 1951 r. w sprawie zmiany granic miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. R. P. Nr 27,

poz. 199). W sprawie tej MP i OS w piśmie z dnia 27. IV. 52 Nr Po-39-26/52 udzieliło następujących wyjaśnień.

„MP i OS po porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego komunikuje, że dodatek stołeczny przysługuje tylko pracownikom, zatrudnionym w zakładach pracy na terenie starej Warszawy. Natomiast pracownikom, zatrudnionym w zakładach pracy, leżących na terenach przyłączonych (na mocy rozporządzenia Rady Ministrów (Dz. U. R. P. Nr 27 z dnia 15. V. 1951 r. (do obszaru m. st. Warszawy — dodatek stołeczny nie przysługuje“.

### ZATRUDNIENIE

Na zapytania: 1) czy zakład pracy ma prawo przyjąć do pracy pracownika bez pośrednictwa Urzędu Zatrudnienia, jeżeli Urząd Zatrudnienia pomimo kilkakrotnych zgłoszeń pracownika do zakładu pracy nie skierował; 2) czy Urząd Zatrudnienia może skierować do innego zakładu pracy pracownika przyjętego już przez zakład pracy, w sprawie którego zwrócono się do Urzędu Zatrudnienia o uzyskanie akceptacji; — MPiOS pismem z dnia 2 września 1952 roku Nr Zo. 2845/126 udzieliło następującego wyjaśnienia:

„MPiOS wyjaśnia, że w przypadku nieskierowania przez organ zatrudnienia w przewidzianym terminie kandydatów na zgłoszone zapotrzebowanie, zakład pracy może zaangażować takich kandydatów we własnym zakresie, pod warunkiem uzyskania na to akceptacji właściwego organu zatrudnienia. Akceptacja powyższa nie jest równoznaczna z rejestracją zaangażowanego kandydata, lecz jest stosowana ze względu na konieczność kontroli rozdziału siły roboczej pod kątem widzenia ogólnych potrzeb gospodarczych.

Jeżeli organ zatrudnienia stwierdzi, że zatrudnienie przez dany zakład pracy przedstawionych do akceptacji kandydatów nie jest zgodne z ustaloną na danym terenie hierarchią potrzeb, może odmówić akceptacji, a odnośnych kandydatów skierować do innego zakładu pracy, ważniejszego w danym okresie czasu ze względu na rodzaj produkcji. Akceptacja przez Oddział Zatrudnienia kandydatów przyjętych przez zakład pracy we własnym zakresie, nie obowiązuje w stosunku do kobiet, które dotąd nie pracowały zarobkowo lub przed ostatnim przyjęciem do pracy miały przerwę w zatrudnieniu trwającą co najmniej 6 miesięcy. Zakłady pracy nie są również ograniczane w przyjmowaniu we własnym zakresie młodocianych płci żeńskiej w dowolnej ilości“.