

## Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych

za okres październik— listopad 1952 r.

### PRACA — ZATRUDNIENIE

#### Stosunek służbowy członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1952 r. (Dz. U. Nr 42, poz. 291) wprowadziło w życie przepisy normujące stosunek służbowy członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (K. T. P.). Przepisy te szczegółowo określają stopnie służbowe i kwalifikacje członków KTP, ich obowiązki i prawa, powoływanie, przenoszenie i zwalnianie ze służby, odpowiedzialność dyscyplinarną oraz sprawę przyznawania nagród i pochwał.

#### Żegluga i spław na śródlądowych drogach wodnych

Zarządzenie Ministra Żeglugi z dnia 10 września 1952 r. (Monitor Polski Nr A-87, poz. 1368) ustaliło przepisy w sprawie uprawiania żeglugi i spławu na śródlądowych drogach wodnych. Przepisy określają m. in. szczegółowo skład, kwalifikacje i obowiązki załóg statków i tratw, warunki przyjmowania do pracy kandydatów do tych załóg oraz zasady wydawania załogom książeczek żeglarskich.

#### Stosunki służbowe nauczycieli szkół podstawowych i wychowawców w zakładach poprawczych oraz w schroniskach dla nieletnich

Dekretem z dnia 29 października 1952 r. (Dz. U. Nr 44, poz. 303) rozciągnięto na nauczycieli szkół podstawowych w zakładach poprawczych i w schroniskach dla nieletnich, które podlegają Ministrowi Sprawiedliwości, oraz na wychowawców w tych zakładach i schroniskach przepisy ustawy z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli (Dz. U. z 1932 r. Nr 104, poz. 873, z 1933 r. Nr 85, poz. 660,

z 1938 r. Nr 27, poz. 243 i z 1947 r. Nr 60, poz. 332). W stosunku do wymienionych nauczycieli i wychowawców uprawnienia Ministra Oświaty, przewidziane w ustawie z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli, przysługują Ministrowi Sprawiedliwości. Przepisom dekretnu nie podlegają nauczyciele i wychowawcy kontraktowi.

#### Kierowanie do pracy inwalidów

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym Nr 32 (Znak: Zr 35/91/100) z dnia 3 listopada 1952 r. poleciło samodzielnemu Oddziałom (Referatom) Zatrudnienia Prezydentów Rad Narodowych: 1) kierowanie do pracy poza kolejnością — inwalidów lżej poszkodowanych (poniżej 45% utraty zdolności zarobkowej) oraz inwalidów ciężiej poszkodowanych, będących pracownikami umysłowymi o określonych kwalifikacjach zawodowych, jeżeli posiadany przez nich stopień kalectwa nie stoi na przeszkodzie do wykonywania takiej pracy; 2) udzielanie Wydziałom Pracy i Pomocy Społecznej wszelkiej pomocy przy doborze miejsca pracy i zatrudnieniu inwalidów ciężko poszkodowanych, o utracie zdolności zarobkowej ponad 45%; 3) udzielanie Wydziałom Pracy i Pomocy Społecznej informacji dotyczących miejsca zamieszkania inwalidów ciężko poszkodowanych, pozostających bez pracy, jeżeli w toku swojej pracy stykają się z inwalidami.

#### PLACE — WYNAGRODZENIA Zmiana przepisów uposażeniowych nauczycieli państwowych szkół artystycznych

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 października 1952 r. (Dz. U. Nr 41, poz. 280) wprowadzono zmiany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia

1950 r. w sprawie zasad zaszeregowania i przechodzenia do wyższych grup uposażenia oraz dodatków funkcyjnych i służbowych nauczycieli państwowych szkół artystycznych (Dz. U. Nr 17, poz. 143). Zmiany te polegają na przyznaniu dodatków funkcyjnych w wysokości od 36 do 210 zł miesięcznie (w zależności od zajmowanego stanowiska) dyrektorom (i zastępcom) szkół artystycznych I lub II stopnia, kierownikom warsztatów w szkołach artystycznych, kierownikom wydziałów (działów) lub sekcji w szkołach artystycznych oraz kierownikom internatów i świetlic szkolnych.

#### **Wynagrodzenie pracowników szkolących robotników w zakładach pracy**

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 7 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-89, poz. 1382) rozciągnęło na zakłady pracy podległe Ministrowi Przemysłu Mięsnego i Mleczarskiego przepisy zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników szkolących robotników w zakładach pracy podległych niektórym ministrom (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1521).

#### **Wynagrodzenie pracowników obowiązanych do gromadzenia makulatury w jednostkach organizacyjnych**

Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej z dnia 11 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-89, poz. 1390) ustaliło normy i zasady wynagrodzenia pracowników obowiązanych do gromadzenia makulatury w zakładach pracy. Wynagrodzenie to wynosi 12 gr za 1 kg makulatury z bieżącej działalności gospodarczej i 7,5 gr, za 1 kg makulatury z akt archiwalnych, z tym ograniczeniem, że wynagrodzenie jednego pracownika zbierającego makulaturę nie może przekraczać 100 zł miesięcznie. Od wynagrodzenia potrąca się 5% tytułem podatku od wynagrodzeń. Wynagrodzenie wypłaca terenowa zbiornica odpadków użytkowych z kwot pieniężnych należnych jednostce organizacyjnej, w której makulatura została zebrana. Przy rozliczeniu wynagrodzenia pracownik powinien okazać zaświadczenie jednostki organizacyjnej, stwierdzające wyznaczenie go do zbiórki na jej terenie makulatury.

#### **Zwrot kosztów wyjazdów służbowych oraz przeniesień**

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Zdrowia Nr 19 z 1952 r. ogłoszone zostało pismo okólne Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 1952 r. Nr B. A. 8309/1/52, wyjaśniające niektóre wątpliwości, wynikające w praktyce w związku ze stosowaniem przepisów w sprawie zwrotu kosztów wyjazdów służbowych oraz przeniesień. I tak pismo okólne wyjaśnia, że: 1) przepisy o należnościach pracowników państwowych w razie pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem służbowym oraz w razie przeniesienia na inne miejsce służbowe (Dz. U. z 1948 r. Nr 38, poz. 279) mają zastosowanie także do pracowników przedsiębiorstw państwowych; 2) ryczałt za nocleg prywatny, o ile pracownik nie mógł korzystać ze służbowego domu noclegowego, wynosi 8 zł, a po 5-dniowym pobycie w tej samej miejscowości 4 zł; 3) zwrot kosztów przejazdu wagonem sypialnym II kl. przysługuje tylko osobom wymienionym w odnośnych przepisach, nie zaś ich zastępcom (np. dyrektorom, a nie wicedyrektorom departamentów); 4) zwrot kosztów przejazdów w dużych miastach przysługuje pomiędzy urzędami (miejscami czynności służbowych), nie zaś między domem, hotelem a urzędem.

#### **Zasady wynagradzania wychowawczyń przedszkoli prowadzonych przez zakłady pracy**

Uchwała Nr 861 Prezydium Rządu z dnia 10 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-92, poz. 1424) rozciągnęło na wychowawczynie przedszkoli prowadzonych przez zakłady pracy przepisy, dotyczące wynagrodzenia, kwalifikacji, wymiaru godzin pracy i urlopu wypoczynkowego, obowiązujące w odniesieniu do mianowanych wychowawczyń przedszkoli, podległych wydziałom oświaty prezydiów rad narodowych. Uchwała przewiduje, że wychowawczynie przedszkoli prowadzonych przez zakłady pracy nie przysługują deputaty, przydzielane pracownikom zakładów pracy.

#### **Zawieranie umów o dzieło**

Zarządzenie Ministra Przemysłu Maszynowego z dnia 1 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-92, poz. 1428) ustaliło zasady zawierania umów o dzieło w resorcie tego Ministra oraz wzór umowy, który obowiązywał będzie przy zawieraniu powyższych umów. Zarządzenie upoważnia jednostki podległe Ministrowi Prze-

mysłu Maszynowego do zawierania umów o dzieło z wynagrodzeniem do 15.000 zł oraz do udzielania zaliczek do wysokości 15% wartości umowy.

**Zasady premiowania  
pracowników umysłowych  
zatrudnionych w zespołach budownictwa  
przemysłowego drobnej wytwórczości**

Zarządzenie Ministra Przemysłu Drob- nego i Rzemiosła Nr 180 z 11 paździer- nika 1952 r. (Dz. Urz. Min. Prz. Dr. i Rz. Nr 25, poz. 206) wprowadziło nowy regu- lamin premiowania pracowników umysł- owych zatrudnionych w jednostkach admi- nistracyjnych, na odcinkach budów i bu- dowach zespołów budownictwa przemysł- owego drobnej wytwórczości, z ważnością od 1 maja 1952 r.

Regulamin obejmuje pracowników umy- słowych, którzy nabyli prawa do premii w oparciu o zał. Nr 22 do układu zbioro- wego pracy w budownictwie z dnia 7 ma- ja 1949 r., zatrudnionych w wymienionych wyżej zespołach oraz pracowników nie- wydzielonych usług i niewydzielonej pro- dukcji pomocniczej tych zespołów.

Premia uzależniona jest od wykonania miesięcznego planu produkcji co naj- mniej w 100% przy równoczesnym utrzy- maniu zaplanowanego i zatwierdzonego wskaźnika wydajności pracy, terminowym oddaniu do użytku wszystkich obiektów oraz potwierdzeniu przez inwestora nale- żytej jakości wykonanych robót.

Wykonanie miesięcznego planu produk- cji mierzy się stosunkiem procentowym, wynikającym z porównania wartości pro- dukcji rzeczywiście wykonanej w danym miesiącu z wartością produkcji planowej. Niektórzy pracownicy mają być jednak premiowani za wykonanie planowych za- dań miesięcznych.

Wysokość premii miesięcznej oblicza się od wynagrodzenia, wynikającego z osobi- stego zaszeregowania, wraz z dodatkiem funkcyjnym, przy współczynniku premio- wym dla poszczególnych funkcji według następującej skali premiowej: skala A 3, premia przy wykonaniu 100% planu — 40%, za każdy dalszy 1% planu — 2,5%. W razie wykonania planu wydajności w granicach poniżej 100% lub nieoddania obiektów w zaplanowanym terminie — premia może ulec obniżeniu. Poza tym bądź poszczególni pracownicy, bądź nawet grupy pracowników, mogą być pozbawie- ni premii całkowicie lub częściowo, jeżeli niedostatecznie wykonali ciężące na nich obowiązki, a w szczególności jeżeli nie przestrzegali przepisów z zakresu bhp.

Wysokość premii miesięcznej zatwierdza Departament Inwestycji i Budownictwa Min. Prz. Dr. i Rz. Premia powyżej 60% wynagrodzenia zasadniczego wraz z do- datkiem funkcyjnym może być wypłaco- na tylko w wyjątkowych przypadkach.

**Zmiana przepisów w sprawie zwolnienia  
niektórych kategorii wynagrodzeń  
od podatku od wynagrodzeń**

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 24 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-93, poz. 1444) zwolniło od podatku od wynagrodzeń przydziały świeżej ryby morskiej, udzielane po cenie hurtowej pracownikom lądowym rybołówstwa mor- skiego.

**Przyznawanie premii sołtysom i gminom  
za udział w wykonaniu  
planów werbunkowych**

Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Spo- łecznej z dnia 10 listopada 1952 r. Znak: Zn. 2667/1 ustaliła tryb przyznawania i wypłacania premii sołtysom i gminom za udział w wykonaniu planów werbunko- wych.

Po otrzymaniu potwierdzenia przyjęcia do pracy osób zwerbowanych przez soł- tysa, samodzielny oddział (referat) zatrud- nienia przygotowuje w ciągu 3 dni wnio- sek dla prezydium gminnej rady narodo- wej w sprawie premii dla sołtysa, po czym w ciągu najdalej 4 dni przedstawia go do decyzji prezydium powiatowej rady narodo- wej. O pozytywnej decyzji prezydium powiatowej rady narodowej należy zawiado- mić sołtysa w ciągu 3 dni. Pieniądze przesyła się pocztą. Przyznawanie premii dla gmin odbywa się w sposób analogicz- ny z tą zmianą, że wnioski o przyznanie premii — podpisane przez prezydium po- wiatowej rady narodowej — przedklada- ne są do decyzji prezydium wojewódzkiej rady narodowej.

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

**Zmianą przepisów  
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy  
w zakładach graficznych**

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów i Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 15 września 1952 r. (Dz. U. Nr 41, poz. 285) wprowadziło w roz- porządzeniu z dnia 22 listopada 1951 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach graficznych (Dz. U. Nr 65, poz. 447) zmianę, polegającą na przesunię- ciu na okres 2 lat terminu wejścia w ży- cie niektórych przepisów wymienionego rozporządzenia.

## Projektowanie i zatwierdzanie wzorów odzieży specjalnej oraz sprzętu ochrony osobistej

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 322 z dnia 8 października 1952 r. (Biuletyn PKPG Nr 42, poz. 204) ustaliło zasady projektowania i zatwierdzania wzorów odzieży specjalnej oraz sprzętu ochrony osobistej. Zarządzenie przewiduje, że produkcja odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej może być podejmowana dopiero po zatwierdzeniu wzorów odzieży i sprzętu przez Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP). Nowe wzory odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej projektują zakłady pracy, mające obowiązek zaopatrzyć w taką odzież i sprzęt swoich pracowników, centralne zarządy i jednostki równorzędne oraz branżowe instytuty naukowe. Produkowana obecnie odzież specjalna i sprzęt ochrony osobistej, jeżeli mają być nadal wytwarzane, wymagają zatwierdzenia przez CIOP. Wzory niezatwierdzone przez CIOP będą wycofane z produkcji w terminie do dnia 31 lipca 1953 r.

## SZKOLENIE

### Wzór umowy o naukę rzemiosła

Zarządzenie Ministra Przemysłu Drobnego i Rzemiosła z dnia 6 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-86, poz. 1362) ustaliło wzór umowy o naukę rzemiosła, który obowiązywać będzie przy zawieraniu odnośnych umów przez osoby, prowadzące zakłady rzemieślnicze z młodocianymi, pragnącymi nauczyć się rzemiosła. Wzór umowy o naukę rzemiosła zawiera postanowienia określające czas szkolenia, zasady wynagrodzenia, czas pracy, prawo do urlopu, obowiązki mistrza i ucznia oraz zasady rozwiązania umowy.

### Zmiana przepisów

### w sprawie praktyk zawodowych, wakacyjnych i dyplomowych studentów

Zarządzeniem Nr 234 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-90, poz. 1406) w zarządzeniu Nr 12 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 1952 r. w sprawie czasu trwania, trybu odbywania, planowania oraz zasad opłacania praktyk zawodowych, wakacyjnych i dyplomowych uczniów szkół zawodowych i studentów szkół wyższych (Monitor Polski Nr A-9, poz. 88, Nr A-22, poz. 369 i 370, Nr A-35, poz. 515 i Nr A-82, poz. 1312) wprowadzono zmianę, ustalającą, że Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego w terminie do dnia 30 paździer-

nika każdego roku zwracać się będzie do właściwych ministerstw (centralnych urzędów) o przydzielenie odpowiedniej ilości stanowisk praktykanckich w podległych tym ministerstwom (centralnym urzędem) zakładach pracy. Odnosne natomiast ministerstwa (centralne urzędy) przesyłać będą do dnia 30 listopada każdego roku wykazy zakładów pracy, z którymi szkoły powyższe zawierają będą umowy o praktyki oraz liczbę praktykantów, których będzie można skierować do tych zakładów pracy. Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego po ustaleniu rozdzielnika praktyk przesyła go szkołom wyższym w terminie do dnia 30 grudnia każdego roku.

### Szkolenie i zatrudnienie uczniów w spółdzielczości pracy i w rzemiośle indywidualnym

Z uwagi na konieczność zwiększenia bazy kadrowej, umożliwiającej stały rozwój sieci usług, w szczególności usług dla wsi, instrukcja Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła Nr 5 z dnia 10 września 1952 r., zawierająca wytyczne dla prezydiów rad narodowych w sprawie otoczenia opieką uspołecznionych zakładów usługowych oraz indywidualnych rzemieślników, wykonywujących usługi dla wsi (Dz. Urz. Min. P. D. i Rz. Nr 23, poz. 195), poleca m. in. położenie jak największego nacisku na szkolenie uczniów, zarówno przez spółdzielczość pracy, jak i przez rzemieślników indywidualnych. W związku z tym wydziały (referaty) przemysłu prezydiów rad narodowych powinny w uzasadnionych przypadkach przeprowadzać korekturę planów zatrudnienia spółdzielczości pracy w kierunku umożliwienia spółdzielniom zwiększenia ilości uczniów, jako też kontrolować wykonanie zarządzenia Ministra Prz. Dr. i Rz. z 17 czerwca 1952 r. w sprawie szkolenia zawodowego młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych (zob. notatkę pt. „Szkolenie zawodowe młodocianych w rzemiośle indywidualnym“ w Nr. 9, str. 35).

Instrukcja poleca również wydziałom wzgl. referatom przemysłu niezwłoczne nawiązanie kontaktu: 1) z wydziałami oświaty — celem wspólnego przeprowadzenia i kontroli akcji, zmierzającej do zapewnienia właściwego napływu uczniów do rzemioł obsługujących wieś przez wzmoczony nabór absolwentów szkół podstawowych do szkół zawodowych i na kursy rzemieślnicze, 2) z oddziałami (referatami) zatrudnienia — celem zapewnienia wspólnej kontroli wykonania uchwały Nr 328 Prezydium Rządu oraz pisma okólnego MP i OS z 20 czerwca 1952 (Nr 14)

w sprawie zapewnienia dopływu kandydatów do nauki i pracy w uspołecznionych zakładach usługowych, pracujących dla wsi.

Wreszcie instrukcja poleca zwrócenie uwagi na podniesienie jakości usług — w tym także usług dla wsi — przez podnoszenie kwalifikacji osób zatrudnionych w punktach usługowych. Do tego celu mogą być przede wszystkim wykorzystani jako personel instruktorski, rzemieślnicy starsi wiekiem i o ograniczonej zdolności do zarobkowania.

## **UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE — ŚWIADCZENIA SOCJALNE**

### **Udzielanie świadczeń przez zakłady społeczne służby zdrowia pracownikom twórczym**

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 września 1952 r. (Dz. U. Nr 41, poz. 287) przyznało pracownikom twórczym, zrzeszonym w Związku Literatów Polskich, w Związku Polskich Artystów Plastyków i w Związku Kompozytorów Polskich prawo do korzystania ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia na zasadach ustalonych dla osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych. Co do bliższych szczegółów zob. w tej sprawie notatkę w Kronice.

### **Zwrot kosztów przejazdu chorych ubezpieczonych**

Instrukcja Nr 97/52 Ministra Zdrowia z dnia 6 września 1952 r. (Dziennik Urzęd. Min. Zdrowia Nr 18, poz. 187) ustaliła zasady zwrotu kosztów przejazdu chorych ubezpieczonych i ich rodzin do zakładu leczniczego. Zob. notatkę w tej sprawie w Kronice.

### **Opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz wypłacanie zasiłków pieniężnych przez uspołecznione zakłady pracy**

Instrukcje Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-92, poz. 1436 i 1437) uregulowały sprawę obliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne oraz wypłacania zasiłków pieniężnych przez uspołecznione zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank. Instrukcje określają szczegółowo obowiązki zakładów pracy i obowiązków banków w zakresie obliczania i opłacania składek ubezpieczeniowych oraz wypłaty zasiłków pienięż-

nych z tytułu ubezpieczenia społecznego. Nadzór ogólny i kontrolę nad prawidłowością dokonywanych przez zakłady pracy wypłat zasiłków pieniężnych wykonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zob. bliższe szczegóły w notatce zamieszczonej w Kronice.

## **WSPÓŁZAWODNICTWO I RACJONALIZATORSTWO PRACY**

### **Rozpowszechnianie drukowanych opisów pracowniczych wynalazków, udoskonalen technicznych i usprawnień**

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 10 października 1952 r. (Monitor Polski Nr A-38, poz. 1373) ustaliło, że uspołecznione zakłady pracy otrzymywać będą bezpłatnie z Urzędu Patentowego drukowane opisy pracowniczych wynalazków, udoskonalen technicznych i usprawnień, zamówione przez te zakłady zgodnie z postanowieniami uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 1949 r. w sprawie sposobu ogłaszania i rozpowszechniania usprawnień pracowniczych (Monitor Polski Nr A-62, poz. 838).

## **RÓŻNE**

### **Organizowanie gospodarstw pomocniczych przez spółdzielnie pracy**

W celu wykorzystania istniejących możliwości uzyskania dodatkowych źródeł zaopatrzenia w surowce lub w artykuły konsumpcyjne na potrzeby spółdzielni i jej członków, Minister Przemysłu Drobego i Rzemiosła okólnikiem Nr 41 z 25 września 1952 r. (Dz. Urz. Min. Prz. Dr. i Rz. Nr 24, poz. 203) polecił spółdzielniom pracy, posiadającym odpowiednio warunki oraz środki (m. in. np. resztki, drobne obiekty rolne lub działki) — zorganizowanie gospodarstw pomocniczych o charakterze hodowlanym, ogrodniczym, warzywniczym itp. Produkcja tego rodzaju gospodarstw może być m. in. przeznaczona na zaopatrywanie własnej stołówki lub zakładu żywienia zbiorowego oraz na dodatkową pomoc dla członków spółdzielni w zakresie artykułów konsumpcyjnych.

Członkom spółdzielni można jednak odstąpić tylko nadwyżkę produkcji gospodarstw pomocniczych, tzn. po zaspokojeniu potrzeb stołówki lub zakładu żywienia zbiorowego oraz po wykonaniu przepisanych prawem obowiązkowych dostaw dla państwa. Nie mogą być odstępowane członkom produkty będące przedmiotem przerobu spółdzielni oraz artykuły reglamentowane.

Rozdziału nadwyżki dokonuje zarząd spółdzielni w porozumieniu z radą nadzorczą (komisją rewizyjną), po cenach gwarantujących spółdzielni zwrot nakładów.

Finansowanie gospodarstwa pomocniczego winno być dokonywane ze środków własnych spółdzielni.

### Ogródki działkowe dla personelu zakładów pracy podległych Min. Prz. Drob. i Rzemiosła

Nawiązując do postanowień uchwały Nr 828 z dnia 1 grudnia 1951 r. w sprawie zagospodarowania użytków rolnych w obrębie miast i terenów bezpośrednio przyległych (MP Nr A-102, poz. 1483) i w ślad za swym zarządzeniem Nr 29 z 18 marca 1952 r. w sprawie organizowania pracowniczych ogródków działkowych w państwowych zakładach pracy zatrudniających ponad 200 osób (Dz. Urz. Min. P. D. i Rz. Nr 8, poz. 43), Minister Przemysłu Drobego i Rzemiosła wydał okólnik (Nr 44 z 7 października 1952, ogłoszony w Dz. Urz. Min. Prz. D. i Rz. Nr 24, poz. 204), którym poleca podległym mu zakładom pra-

cy bezzwłocznie wystąpić do prezydiów powiatowych (miejskich) rad narodowych o przydział gruntów na ogrody działkowe.

Zakłady pracy ubiegające się o przydział gruntów powinny ściśle współpracować z zakładowymi ogniwami związkowymi, które dysponują przydzielonymi działkami oraz decydują o zmianie użytkownika.

Zakłady pracy, będące użytkownikami odpowiednich terenów, powinny je przede wszystkim przeznaczyć na przyzakładowe pracownicze ogródki działkowe, aby tą drogą wpłynąć na poprawę sytuacji socjalno-bytowej pracowników i przyczynić się także do stabilizacji załogi robotniczej. Jeżeli zakład pracy nie posiada odpowiednich terenów w granicach administracyjnych miasta, może również przydzielić na pracownicze ogródki działkowe, będące w jego użytkowaniu tereny, leżące poza miastem.

Zarządy przemysłu i zespoły budownictwa przemysłowego winny opracować zbiorcze plany wykorzystania ogródków działkowych w 1952 r. i przestać je do Dep. Zatrudnienia, Płac i Norm Min. Prz. D. i Rzemiosła.

## Orzecnictwo

### KODEKS ZOBOWIĄZAŃ

Z obowiązującą w Państwie Ludowym zasadą ustrojową „każdemu według pracy“ nie godzi się, aby pracownik mógł otrzymywać wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę bez świadczenia pracy ze swej strony, poza przypadkami wyraźnie prawem przewidzianymi. Toteż umowa, na mocy której jednostka gospodarki społecznej zobowiązała się wypłacać wynagrodzenie z umowy o pracę osobie studiującej na wyższej uczelni, mimo iż osoba ta faktycznie pracy nie pełniła, w zamian za co osoba ta zobowiązała się pracować w zakładzie pracy tej jednostki przez określony przeciąg czasu po ukończeniu studiów wyższych, jest nieważna, jako sprzeczna z obowiązującymi w Państwie Ludowym zasadami ustroju społeczno-gospodarczego i przepisami prawa, normującymi planową gospodarkę kadrami i planową akcją stypendialną.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1952 r. Nr C 278/52.

Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym dnia 21 maja 1952 r. w sprawie z powództwa Skarbu Państwa (Zakłady Przemysłu A. w K.) pko Władysławowi W. o zapłatę

7560 zł. po rozpoznaniu skargi rewizyjnej pozwanego na wyrok Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 20 września 1951 r. Sygn. II C 3853/51 rewizję pozwanego o d d a ł a.

### U z a s a d n i e n i e

Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa wnosila w pozwie o zasądzenie od pozwanego Władysława W. sumy 7560 zł. w uzasadnieniu żądania strona powodowa podała, iż pozwany był pracownikiem Zakładów Przemysłu A. w K., które udzieliły mu od dnia 15.II.1949 r. płatnego urlopu dla umożliwienia mu ukończenia studiów na Politechnice oraz celem zapewnienia sobie na przyszłość odpowiedniej ilości fachowych pracowników; w zamian za to pozwany pismem z dnia 10.VI.1949 r. zobowiązał się pracować w wymienionych zakładach po ukończeniu studiów przez okres trzykrotnie dłuższy od okresu płatnego urlopu mimo to pozwany po ukończeniu studiów nie zgłosił się jednak w tychże zakładach celem wykonania zobowiązania wzajemnego, a wezwany przez powoda do podjęcia pracy oświadczył, że otrzymał przydział pracy w innym przedsiębiorstwie na podstawie przepisów o pla-

nowym zatrudnieniu absolwentów szkół średnich i wyższych; wobec tego powód oświadcza, że odstępuje od umowy i żąda zwrotu własnego świadczenia w wysokości wynagrodzenia pobranego przez pozwanego w okresie płatnego urlopu, tj. od 1.II.1949 r. do 30.VI.1950 r. w łącznej sumie 7560 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Wyrokiem z dnia 20.IX. 1951 r. Sąd Wojewódzki w Katowicach powództwo uwzględnił z zasad następujących:

Pozwany przyznał, że podpisał zobowiązanie z dnia 10.VI.1949 r., że korzystał od 1.II.1949 r. do 30.VI.1950 r. z płatnego urlopu oraz że otrzymał w tym czasie od powoda tytułem wynagrodzenia dochodzoną w pozwie kwotę. Pozwany przyznał również, że po ukończeniu studiów zmienił dwukrotnie pracę, a obecnie pracuje jako skarszy asystent politechniki w Gliwicach, zwolniwszy się z poprzednich posad. Na propozycję powodowego Skarbu Państwa, by pozwany jeszcze obecnie podjął pracę w jego zakładach w K. w myśl zobowiązania i celem wywiązania się z zobowiązania z dnia 10.VI. 1949 r., pozwany odpowiedział odmownie tłumacząc się złym dojazdem, złym stanem zdrowia i stratą czasu.

Na podstawie powyższego niespornego stanu faktycznego Sąd Wojewódzki przyjął, że powództwo uzasadnione jest w całej pełni na zasadzie art. 252, 253 k.z. Z faktu, że pozwany objąwszy po ukończeniu studiów posadę w hucie cynku, zwolnił się z tej posady, oraz że następnie miał możliwość zwolnienia się również z następnej posady w kopalni „Kleofas“, oraz że objął trzecią posadę w Politechnice Gliwickiej, wynika, że pozwany miał i ma możliwość objąć pracę w powodowych Zakładach w K., o ile zaś pracy tej w myśl zobowiązania nie objął, to uczynił to wyłącznie z chęci uchylenia się od wypełnienia zobowiązania z 10.VI.1949 r., na co wskazuje poza tym oświadczenie złożone przez pozwanego na rozprawie z 20.IX. 1951 r. w odpowiedzi na propozycję powoda. Powodowi Skarbowi Państwa przysługuje wobec tego na zasadzie art. 252 k.z. prawo odstąpienia od umowy z 10.VI. 1949 r., a na zasadzie art. 253 k.z. prawo żądania zwrotu swego świadczenia.

Wyrok Sądu Wojewódzkiego zaskarża pozwany, wnosząc o jego uchylenie względnie zmianę i oddalenie powództwa. Skarżący zarzuca w rewizji naruszenie ustawy z 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. Ust. Nr 10, poz. 106), a nadto art. 252 k.z. Naruszenia wymienionej ustawy skarżący do-

patruje się w pominięciu, iż według przepisów tej ustawy wszelkie umowy o pracę zawarte przez studentów szkół wyższych rozwiązują się z mocy samego prawa w chwili, gdy absolwenci zostają skierowani do pracy w przedsiębiorstwach wymagających uzupełnienia kadry; skarżący powołuje się na to, że powiadomił Komisję Przydziału Pracy dla absolwentów Politechniki w Gliwicach o swym zobowiązaniu wobec powoda, jednak przewodniczący Komisji nie wziął zobowiązania pozwanego pod uwagę, oświadczając, że płatne urlopy zostały zniesione, a zobowiązanie pozwanego straciło moc prawną. Naruszenia art. 252 k.z. skarżący dopatruje się w nałożeniu na niego obowiązku zwrotu świadczeń pobranych od powoda, pomimo, że nie mógł wypełnić swego zobowiązania pracy w Zakładzie Przem. A. w K. bez własnej winy, a wyłącznie wskutek obowiązujących przepisów prawnych. Skarżący powołuje się wreszcie na to, że przez objęcie pracy w innym przedsiębiorstwie spełnił swoje zobowiązania wobec Skarbu Państwa i Polski Ludowej.

Strona powodowa wniosła odpowiedź na rewizję z wnioskiem o oddalenie rewizji, a ponadto wniosła zażalenie na zawarte w zaskarżonym wyroku orzeczenie o kosztach procesu, wnosząc o podwyższenie zasądzonej od pozwanego na rzecz powoda przez Sąd Wojewódzki kwoty 48 zł. 15 gr. do 148 zł. 15 gr.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Z obowiązującą w Państwie Ludowym zasadą ustrojową „każdemu według jego pracy“ nie godzi się, by pracownik mógł otrzymywać wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę bez świadczenie pracy ze swej strony, poza przypadkami wyraźnie w ustawie przewidzianymi. Z przepisów art. 19 (urlop wypoczynkowy, choroba, pełnienie funkcji publicznych itp.) rozp. o prac. umysł., art. 458 k.z. i in. wynika, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, gdy nie spełnia pracy, z reguły tylko podczas krótkich okresów oraz wówczas, gdy przerwa w pracy następuje wskutek okoliczności od stron niezależnych. Obowiązujące przepisy nie przewidują natomiast, by pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia podczas studiów na wyższej uczelni, jeśli w okresie tym nie spełnia pracy. Wprawdzie w pierwszych latach budowy nowego ustroju Państwo Ludowe nie mogło jeszcze zapewnić wszystkim studium na wyższych uczelniach pomocy materialnej, na skutek czego w okresie tym wielu studentów wyższych uczelni podczas studiów pracowało zarobkowo, jednak ten przejściowy stan rzeczy

nie uzasadniał, by poszczególne jednostki gospodarki uspołecznionej mogły wypłacać swym pracownikom pełne wynagrodzenie z umowy o pracę, zwalniając pracowników tych całkowicie od obowiązku pracy w okresie studiów. Państwo Ludowe okazywało i okazuje pomoc młodzieży studiującej, która pracuje podczas studiów zarobkowo; wyrazem tej pomocy są w szczególności okólniki Prezesa Rady Ministrów, nakazujące kierownikom instytucji i przedsiębiorstw państwowych zwalniać pracowników studiujących na wyższych uczelniach przez określoną ilość godzin, celem umożliwienia im udziału w zajęciach naukowych. Jeśli jednak poszczególne przedsiębiorstwo zwolniło by pracownika od obowiązku pracy w ogóle, udzielając mu płatnego, dłużej trwającego urlopu, w celu oddania się wyłącznie studiom, byłaby to ze strony tego przedsiębiorstwa swoista forma udzielenia danemu pracownikowi stypendium naukowego. Jednakże akcja udzielania stypendium dla młodzieży studiującej, jak każdy odcinek życia społeczno-gospodarczego i kulturalnego w Państwie Ludowym, oparta jest na zasadach planowania i ujęta jest w państwowy system stypendialny, kierowany jednolicie przez powołane do tego organy państwowe. Stosownie do art. 4 p. 2 ust. z dnia 7 marca 1952 r. o państwowych stypendiach dla młodzieży szkół wyższych, udzielanie stypendiów w jakiegokolwiek postaci poza państwowym planem stypendialnym z innych sum niż umieszczone specjalnie na ten cel w budżecie państwowym, przez urzędy, instytucje i przedsiębiorstwa uspołecznione, jest nie dozwolone. Za ekwiwalent świadczeń pracodawcy (jednostki gospodarki uspołecznionej) na rzecz nie spełniającego pracy pracownika, nie może być przy tym uznane zobowiązanie się tego ostatniego do pracy przez określony czas w przyszłości. Tego rodzaju zobowiązanie nie jest bowiem w istocie żadnym świadczeniem wzajemnym — w Państwie Ludowym praca jest obowiązkiem każdego obywatela i nikt nie może pobierać świadczeń materialnych za samą tylko obietnicę zawarcia umowy o pracę odpłatną w przyszłości. Planowa gospodarka kadrami należy do Państwa, dokonywana jest m. in. przez działające na podstawie planu komisje przydziałowe absolwentów i nie jest dopuszczalne, by poszczególne przedsiębiorstwa i zakłady zapewniały sobie objęcie pracy przez określonych absolwentów w przyszłości za cenę świadczeń materialnych, wypłacanych z funduszy państwowych, bez wzajemnego świadczenia na rzecz gospodarki uspołecznionej.

W tym stanie rzeczy uznać należy, iż umowa na mocy której zakłady powodowe zobowiązały się wypłacać pozwanemu wynagrodzenie z umowy o pracę, mimo, iż pozwany pracy tej faktycznie nie spełniał, w zamian za co pozwany zobowiązał się pracować w wymienionych zakładach przez określony przeciąg czasu po ukończeniu studiów wyższych, jest nieważna jako sprzeczna z obowiązującymi w Państwie Ludowym zasadami ustroju społeczno-gospodarczego i wyżej zacytowanymi przepisami prawa, normującymi planową akcję stypendialną i planową gospodarkę kadrami.

Z tych względów strona powodowa wobec nieważności zobowiązania ma prawo żądać od pozwanego z mocy art. 130 w związku z art. 56 k.z. zwrotu wypłaconych mu nienależnie świadczeń, zwłaszcza, że ich wypłata w okresie od 1 stycznia 1950 r. była ustawowo nie dozwolona z mocy wymienionego przepisu art. 4 p. 2 cyt. ust. z 7.III. 1950 r.

Wyrok Sądu Wojewódzkiego jest więc — niezależnie od jego uzasadnienia — trafny i zgodny z prawem.

W tym stanie rzeczy zbędne jest rozważanie, jakie znaczenie przypisać faktowi, iż pozwany — w świetle materiału sprawy i opartych na nim ustaleń Sądu Wojewódzkiego — wbrew swemu zobowiązaniu uchylił się od pracy w Zakładach Przemysłu A. w K., tym samym zbędne się staje rozważanie zarzutów rewizji co do naruszenia przepisów ustawy z dnia 7.III. 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów i art. 252 k.z., które to przepisy mogłyby mieć znaczenie dla sprawy o tyle tylko, o ile mogłaby być mowa o ważności zobowiązań stron.

## **USTAWA Z DNIA 18 GRUDNIA 1949 R. O CZASIE PRACY W PRZEMYSŁE I HANDLU (Dz. Ust. z 1933 r. Nr 94, poz. 784) Z PÓŹNIEJSZYMI ZMIANAMI**

1. Może dojść do skutku umowa między pracodawcą i pracownikami o osobne wynagrodzenie za szczególną pracę przy sporządzaniu bilansów, niezależnie od premii bilansowej.

2. Zasada, iż pracownicy pobierający dodatek funkcyjny nie otrzymują wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie może prowadzić do takiego wyniku, iż pracownik lepiej kwalifikowany, a pobierający dodatek funkcyjny; miałby otrzymywać łącznie wynagrodzenie niższe od gorzej kwalifikowanego za ten sam czas pracy, gdyż naruszałoby to zasadę „każdemu według jego pracy“ i mogłoby prowadzić do zniechęcenia pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 1952 r. L. C. 558/51. Sąd Najwyższy na posiedzeniu jawnym dnia 5 sierpnia 1952 r. w sprawie z powództwa Emilj A. i innych przeciwko Centrali Rozpowszechniania Filmów w Warszawie o 938.882 zł. (dawnych) po rozpoznaniu skargi rewizyjnej pozwanego przedsiębiorstwa na wyrok Sądu Wojewódzkiego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 2 kwietnia 1951 r. — rewizję oddała i od pozwanej Centrali na rzecz powodów tytułem zwrotu kosztów postępowania rewizyjnego 237 zł. 60 gr. zasądza.

### Uzasadnienie

Pełnomocnik 27 powodów, wymienionych w pozwie, wystąpił przeciwko Skarbowi Państwa — Dyrekcji Centrali Rozpowszechniania Filmów o zasądzenie łącznej kwoty (według specyfikacji załączonej do akt sprawy) w starej walucie 938.822 zł. tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, uzasadniając to roszczenie tym, że między innymi powodom występującym w sprawie niniejszej została zlecona praca sporządzenia w godzinach nadliczbowych 790 bilansów rocznych kin miejskich ruchomych 7 okręgów administracyjnych, 14 delegatur kin oświetlowych i 7.500 punktów wyświetlania oraz sporządzenia akumulowanego bilansu.

Powodowie tę pracę wykonywali w godzinach nadliczbowych przez parę miesięcy do 15 kwietnia 1950 roku. Należności jednak za pracę nie otrzymali, gdyż strona pozwana stanęła na stanowisku, że powodowie jako pracownicy na stanowisku kierowniczym otrzymują stały dodatek funkcyjny, a zatem im jako takim z mocy § 3 układu zbiorowego pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Film Polski“ z dnia 17 czerwca 1949 r., za pracę w godzinach nadliczbowych nie się należy. Zdaniem powodów stanowisko pozwanej strony jest niesłuszne, bowiem powodowie pracowali przy pracach zleconych, mających mały związek z wykonywaną normalnie przez nich pracą.

Przedstawiciel Skarbu Państwa i pełnomocnik Dyrekcji Centrali Rozpowszechniania Filmów pozwu nie uznali, wnosili o jego oddalenie z zasadzeniem kosztów, wyjaśniając, iż powodom jako będącym na stanowiskach kierowniczych i pobierającym stały dodatek funkcyjny z mocy § 3 wyżej powołanego układu zbiorowego nie się należy, gdyż nie mogą żądać należności za swą pracę w godzinach nadliczbowych. Ewentualnie pełnomocnicy strony pozwanej wnosili o potrącenie pobranych przez powodów należności za godziny nadliczbowe i tytułem premii bilan-

sowej z należności za godziny nadliczbowe.

Sąd Wojewódzki uwzględnił powództwo. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki ustalił na podstawie zeznań świadków i treści dokumentów, złożonych w sprawie, że „przed przystąpieniem do prac bilansowych wymienionych w pozwie została zwołana konferencja, w której uczestniczyli przedstawiciele pozwanego przedsiębiorstwa, Inspektor Finansowy Generalnej Dyrekcji Filmu Polskiego, Przedstawiciel Związku Zawodowego, do którego należą powodowie oraz przedstawiciele pracowników“, że „przedstawiciele Związku Zawodowego jak też i pracownicy po tej konferencji zaraz zwołali zebranie pracowników, którym oznajmili, że zostały uzgodnione warunki pracy w godzinach pozabiurowych oraz że wszyscy pracownicy nie wyłączając też tych, którzy pobierają dodatki, zostaną wynagrodzeni na równi z innymi za pracę w godzinach nadliczbowych“, że „przedstawiciel partii P. oświadczył, że „partia porozumiała się z Dyrekcją i on jako przedstawiciel partii prosił o zakomunikowanie każdemu z pracowników, że należność za pracę w godzinach nadliczbowych otrzyma“. Ponadto Sąd Wojewódzki ustalił, że „w związku z powyższą konferencją i gdy już zaczęto sporządzać bilanse, strona pozwana pismem z dnia 31 stycznia 1950 r. zwróciła się do Inspektora Pracy I-go Okręgu w Warszawie za prośbą o zezwolenie na pracę pozabiurową pracownikom pozwanego przedsiębiorstwa i w piśmie tym wyraźnie też się mówi, że będą też zatrudnieni pracownicy pobierający dodatki funkcyjne, którzy jednak nie dysponują sami oddzielnie swoim czasem, lecz obowiązują ich przepisy o czasie pracy na równi z pozostałymi pracownikami. I w tymże samym piśmie strona pozwana prosi, aby Inspektor Pracy wyraził zgodę na wypłacenie tym pracownikom należności za godziny nadliczbowe, na co — jak to widać z pisma Inspektora Pracy z dnia 31 stycznia 1950 r. — ten wyraził zgodę, jak też w ogóle wyraził zgodę na zatrudnienie pracowników przedsiębiorstwa pozwanego w godzinach nadliczbowych“. Według dalszego ustalenia Sądu Wojewódzkiego „pracownicy wykonywali swą pracę bardzo sumiennie i gorliwie i była nawet powołana specjalna komisja do kontroli pracy w godzinach nadliczbowych“.

Sąd Wojewódzki uznał, że roszczenia powodów znajdują uzasadnienie w przepisie art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym do odmiennego wyniku

nie może — zdaniem Sądu Wojewódzkiego — prowadzić, powołane przez stronę pozwaną, postanowienie § 3 układu zbiorowego pracy pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Film Polski“ z dnia 17 czerwca 1949 r., które ma brzmienie następujące: „Dyrektorzy i pracownicy, którzy stale sprawują funkcje kierowania wyraźnie określonymi zespołami pracowników działu, wydziału, oddziału ponoszą jednakową odpowiedzialność za całość pracy tego zespołu, otrzymują dodatki funkcyjne w zależności od kategorii płacy, do której zostali zaszeregowani. Pracownicy pobierający dodatki funkcyjne nie mają prawa do pobierania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych“. Sąd Wojewódzki stwierdził, że „intencją stron umawiających się było, że wszyscy pracownicy bez wyjątku za pracę przy sporządzaniu bilansu w godzinach nadliczbowych otrzymają wynagrodzenie jako za godziny nadliczbowe“ i „obojętnym jest w sprawie dla powodów, jakie zaszyły następnie zmiany“ w stanowisku strony pozwanej, „gdyż powodowie przystąpili do pracy w dobrej wierze z zapewnieniem przez wszystkie czynniki odpowiednie, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe otrzymają“. Pobieranie „dodatków funkcyjnych około 3.000 zł. (dawnych) przez każdego z powodów miesięcznie odnosi się — zdaniem Sądu Wojewódzkiego — „do normalnego urzędowania, a nie do spraw zleconych przez kierownictwo, a ponadto za prace poza ich referatami“. Sąd Wojewódzki stwierdził, że powodowie pracowali „jako zwykli pracownicy“, że ich gorliwa i sumienna praca „była nadzorowana przez czynnik społeczny“, przy czym „musieli tym bardziej szybko i dobrze pracować, gdyż stan osobowy pracowników finansowych strony pozwanej, liczący normalnie około 160 osób, spadł — wskutek zwolnienia się z pracy innych pracowników — do 90 osób“. Pobierany przez powodów dodatek funkcyjny, stały na przeszkodzie — zdaniem Sądu Wojewódzkiego — w pobieraniu przez nich wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych „przy normalnej pracy w zakresie swoich działów“.

Sąd Wojewódzki „nie dopatrył się również podstawy do potrącenia z należności za godziny nadliczbowe powodom należności pobranych tytułem dodatku funkcyjnego, jak również premii bilansowych, bowiem te ostatnie przysługiwały wszystkim pracownikom, a tym bardziej powodom jako dobrym fachowcom, a dodatek funkcyjny jest przywiązany do ich normalnej pracy, którą bezsprzecznie powodowie wykonywali, niezależnie od pracy

w godzinach nadliczbowych. Wreszcie Sąd Wojewódzki wyraził pogląd, że „stanowisko przeciwnie w sprawie niniejszej byłoby bezduszne, ściśle papierkowe, gabiłoby entuzjazm i zapał do pracy i byłoby sprzeczne z art. 1 i 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego“.

Prokuratura Generalna R. P. złożyła rewizję i żądała uchylenia wyroku Sądu Wojewódzkiego i odesłania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a ewentualnie orzeczenia co do istoty sprawy, oddalającego powództwo...

Rozpoznając zarzuty rewizji pozwanej Centrali, Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Nie może być uwzględniony zarzut, że sporządzenie bilansów jest normalnym obowiązkiem pracowników, którzy są księgowymi, i że zwykle pracują oni nad ich sporządzeniem dłużej niż normalnie, czego — zdaniem rewizji — Sąd Wojewódzki nie miał na uwadze. Powyższe okoliczności bowiem nie wyłączały wcale możliwości dojścia do skutku umowy między pracodawcą a pracownikami o osobne wynagrodzenie za szczególną pracę przy sporządzaniu bilansów, niezależnie od premii bilansowej, którą niekiedy otrzymują wszyscy pracownicy, a więc i ci, którzy nie są księgowymi i przy sporządzaniu bilansów bezpośrednio nie byli zatrudnieni. Do przyjęcia, że zawarta została tego rodzaju umowa miał Sąd Wojewódzki podstawy w ustalonych w wyroku szczególnych okolicznościach umowy, polegających na tym, że powodowie mieli dokonać i dokonali szczególnie wielkich prac, i to takich, które nie mieściły się zupełnie w zakresie normalnych ich „referatów“ i nie dały się w żaden sposób wykonać w ramach „normalnego urzędowania“ i dlatego zostały przez pracodawcę „zleczone“ za wyraźnie umówionym osobnym wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe.

Sąd Wojewódzki oparł swe ustalenia i zajęte w sprawie stanowisko prawne na przedłożonych do akt sprawy dokumentach. W szczególności — według treści pisma naczelnego dyrektora pozwanej Centrali Tarnowskiego z dnia 26 stycznia 1950 r., skierowanego do Generalnej Dyrekcji Filmu Polskiego — Generalna Dyrekcja już w styczniu 1950 r. powzięła wiadomość, że Dyrekcja pozwanej Centrali zamierza wypłacać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w danym przypadku także pracownikom, otrzymującym dodatki funkcyjne, „którym zgodnie z wyjaśnieniem Inspekcji Pracy, należy się również“ ta zapłata. Jeśli Generalna Dyrekcja, czy inne władze zwierzchnie, nie chciały

aprobować umowy z pracownikami, zawartej przez Dyрекcję pozwaną Centrali, to konieczne byłoby zawiadomienie o tym — możliwie rychło — zainteresowanych pracowników, którzy uprawnieni byli, stosownie do zasad współżycia społecznego w Państwie Ludowym, działać w zaufaniu do umowy, zawartej z Dyрекcją zakładu pracy, że otrzymają wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w danym przypadku, bez względu na pobierany dodatek funkcyjny, co potwierdzał Naczelny Dyrektor pozwaną Centrali m. in. także w piśmie z 31 stycznia 1950 r. do Inspektora Pracy oraz Związek Zawodowy w piśmie z 5 lutego 1950 r., jako też okręgowy Inspektor Pracy, udzielając zezwolenia na zatrudnienie pracowników w danym przypadku w godzinach nadliczbowych. Sąd Wojewódzki ustalił zresztą prawidłowo, że zapewnienie otrzymania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe niezależnie od pobieranego dodatku funkcyjnego, otrzymali pracownicy pozwaną Centrali na szczególnej konferencji oraz po niej, a to także strony przedstawiciele Dyрекcji, jak i Związku Zawodowego oraz Partii.

Wśród dokumentów, dołączonych do akt sprawy, na których oparł się Sąd Wojewódzki, znajduje się też pismo naczelnego dyrektora pozwaną Centrali z 27 kwietnia 1950 r., w którym przedstawił, że wykonanie tak anormalnie wielkiej ilości pracy było niemożliwe nie tylko w czasie normalnym, lecz i w godzinach nadliczbowych „zezwolonych przez inspektora pracy“. Uznawał przy tym słuszność stanowiska Związku Zawodowego, że nie wysoki dodatek funkcyjny (2—4 tysiące dawnych złotych miesięcznie) „stanowi pewnego rodzaju jedynie zapłatę za jednostkową odpowiedzialność za tok pracy swych referatów lub sekcji przy normalnym toku urzędowania, a nie przy pracach zleconych przez kierownictwo w ogólnych pracach bilansowych, w których nie sprawują w tym czasie roli kierowników“, lecz w których — jak ustalił Sąd Wojewódzki — pracowali „jako zwykli pracownicy“. Dyrektor Naczelny pozwaną Centrali zwraca zresztą uwagę w powyższym piśmie na to, że odmienne stanowisko prowadziłoby do anormalnego wyniku, że mniej kwalifikowani pracownicy, zaszeregowani na niższym szczeblu otrzymaliby za tę samą pracę wyższe wynagrodzenie.

Otóż należy podkreślić, że Sąd Najwyższy wyjaśnił już w orzeczeniu z dnia 23 stycznia 1952 r. C. 1734/51, że nawet w tych przypadkach, w których dodatek funkcyjny może w zasadzie wyłączać obowią-

zek pracodawcy wynagrodzenia pracowników za godziny nadliczbowe, nie można zasady tej stosować do sytuacji, w których zachodzi rażąca dysproporcja między wysokością należności, jaka by — w myśl ustawy — przypadała pracownikowi za godziny nadliczbowe, a stosunkowo niskim dodatkiem funkcyjnym i że zasada ta nie może doprowadzać do takiego wyniku, że pracownik lepiej kwalifikowany, a pobierający dodatek funkcyjny, miałby otrzymywać łącznie wynagrodzenie niższe od gorzej kwalifikowanego za ten sam czas pracy. Naruszałoby to — obowiązującą w ustroju Państwa Ludowego, budującego podstawy socjalizmu — zasadę „każdemu według jego pracy“, mogłoby prowadzić też do osłabienia autorytetu, zmniejszenia pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Obrona pozwaną Centrali w sprawie, oparta na tym, że powodowie pobierali dodatek funkcyjny, byłaby — w świetle powyższych wyjaśnień — bezpodstawną, nawet, gdyby pozwana Centrala nie zawarła była umowy z powodami, że otrzymają oni wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, niezależnie od pobieranego przez nich dodatku funkcyjnego. W rzeczywistości jednak Sąd Wojewódzki, jak to poprzednio już zostało stwierdzone, miał pełne podstawy do przyjęcia, że taka umowa doszła do skutku.

Bezzasadny jest też zarzut obrazy art. 445 k. w. i przepisów ustawy z 14 kwietnia 1947 r. o układach zbiorowych pracy.

Według tych przepisów (art. 7 ust. (2) ust. z 1937 r.) nie ważne są tylko postanowienia umów indywidualnych, mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia układu zbiorowego, natomiast pozostają w mocy postanowienia korzystniejsze dla pracowników, także po wejściu w życie układu zbiorowego. Nie ma więc podstaw do przyjęcia nieważności korzystniejszych dla pracowników umów indywidualnych, zawartych po wejściu w życie układu.

Nie może być też uwzględniony zarzut, że należało potrącić powodom dodatek funkcyjny i premię bilansową, skoro — według niewadliwych ustaleń zaskarżonego wyroku — w myśl umowy powodowie mieli otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny, niezależnie od powyższych świadczeń.

Gdy nie ma uzasadnionych podstaw rewizyjnych, musi nastąpić oddalenie rewizji (art. 383 k. p. c.).

**UWAGI  
NA MARGINESIE ORZECZENIA SĄDU  
NAJWYŻSZEGO Z DNIA 5 SIERPNI  
1952 R. L.C. 558/51**

Problem zastępowania wynagrodzenia za pracę nadliczbową pracowników na stanowiskach kierowniczych — dodatkami funkcyjnym lub inną formą ryczałtu (wyższy współczynnik premiowania, premia bilansowa) sprowadza się do ustalenia kategorii pracowników, którzy nie mogą być objęci przepisami o czasie pracy, tj. do określenia pracowników o nienormowanym czasie pracy, a także do ustalenia odpowiednich ekwiwalentów za pracę nienormowaną.

Problemu tego nie będziemy tutaj omawiali w jego całości. Ograniczymy się do stwierdzenia, że nie został on dotychczas unormowany wystarczająco w polskim prawie pozytywnym, co jest powodem licznych w tej materii sporów.

W związku ze sprawą, będącą przedmiotem omawianego orzeczenia S.N. nasuwają się następujące uwagi.

Z ustaleń faktycznych wynika, że spór powstał na tle wykonania przez powodów prac zleconych im przez pozwane przedsiębiorstwo i nie należących do ich prac normalnych, do ich referatów.

Przy takim stanie faktycznym strony niepotrzebnie przyjęły tryb formalny tej pracy, jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli praca ta nie należała do obowiązków powodów, wynikających ze stosunków pracy, w jakich pozostawali z pozwanym przedsiębiorstwem, można było oprócz wykonania pracy na nie związanych ze stosunkami pracy umowach zlecenia, co byłoby i bardziej prawidłowe i praktyczniejsze. Przy takim postawieniu sprawy nie wchodziłyby w grę rygory, wynikające z dyscypliny pracy, gdyż zobowiązanie powodów polegałoby nie na świadczeniu „żywej pracy“ lecz na dostarczeniu wyników pracy. Przepuszczalnie wystarczyłyby gwarancje, polegające na określeniu terminów wykonania prac. Przecież nie o co innego, jak o wyniki pracy (w postaci bilansów) chodziło. Uniknęło by się natomiast kolizji z przepisem układu zbiorowego pracy, odmawiającym prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe osobom pobierających dodatki funkcyjne.

Rzecz inna, że zapłata za prace zlecone byłaby prawdopodobnie niższa niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które

są, jak wiadomo, płatne z 50% lub 100% dodatkiem do płacy normalnej.

Poza powyższym nasuwają się wątpliwości w związku z ustaleniem zawartym w uzasadnieniu orzeczenia S.N., że w świetle przepisów art. 7, ust. (2) ustawy z 1937 roku o układach zbiorowych pracy „nieważne są tylko postanowienia umów indywidualnych, mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego, natomiast pozostają w mocy postanowienia korzystniejsze dla pracowników, także po wejściu w życie układu zbiorowego“.

Niewątpliwie pierwsza część tej zasady, że nieważne są postanowienia umów indywidualnych **mniej korzystne** dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego — obowiązuje nadal. Ale, czy obowiązuje nadal druga część tej zasady, że pozostają w mocy postanowienia umów indywidualnych **korzystniejsze** dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego, tzn. czy art. 7 ust. (2) o układach zbiorowych pracy obowiązuje nadal w całej rozciągłości?

Uchwała Nr 322 Rady Ministrów z 23 kwietnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-59, poz. 773) stwierdza, co następuje: „W celu zapewnienia dyscypliny finansowej w dziedzinie etatów, stawek, funduszu płac i wydatków administracyjno-gospodarczych ustala się następujące zasady rejestracji i kontroli przestrzegania etatów, stawek, funduszu płac oraz wydatków administracyjno-gospodarczych...“

Z uchwały tej wynika, że istnieje obowiązek przestrzegania etatów, stawek itd., a więc nie można w drodze umowy o pracę ustalać wynagrodzenia korzystniejszego niż przewiduje układ zbiorowy pracy.

Czy uchwała powyższa jest normą instrukcyjną, której naruszenie pociąga za sobą tylko odpowiedzialność dyscyplinarną, materialną, a może nawet karną? Kierownika zakładu pracy lub innej osoby, której decyzja spowodowała to naruszenie, czy też jest to norma prawna, która poza wyliczonymi konsekwencjami pociąga za sobą nieważność odpowiedniego postanowienia umowy o pracę?

Kwestia może budzić wątpliwości nie tyle ze względu na zagadnienie rodzaju i hierarchii norm, ile z uwagi na to, że wspomniana uchwała Rady Ministrów, normując tylko rejestrację i kontrolę płac, nie wypowiada się wyraźnie na temat ważności odpowiednich postanowień umownych. Nie ma tutaj przepisu tego rodza-

ju, jak w art. 39 ustawy z 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych... (por. uchwałę składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego — P. i P. Nr. 3/1952).

Jednakże trzeba wziąć pod uwagę, że zasada dyscypliny finansowej, nazywanej w zakresie wynagrodzenia za pracę dyscypliną płac, leży u podstaw socjalistycznej gospodarki planowej. Obowiązek przestrzegania dyscypliny finansowej wynika z zasad ustroju i wiąże się z celami państwa ludowego.

Przesłanki te przemawiają za tym, że część druga dyspozycji art. 7 ust. (2) ustawy z 1937 r. o układach zbiorowych pracy, a także odpowiednie przepisy rozporządzeń z 1928 r. o umowie o pracę (robotników i pracowników umysłowych) wymagają wykładni, uwzględniającej wskazania art. 1 przepisów ogólnych prawa cywilnego.

Można przy tym powołać następujący wywód, zawarty w książce „Radzieckie

prawo pracy“, pod redakcją prof. Aleksandra: „podkreślić należy, że zarówno warunki dodatkowe, jak i podstawowe (umowy o pracę — J. D.), nie mogą być sprzeczne z ustawą lub z innym aktem normatywnym. Co prawda art. 28 kp. (redakcja z 1922 r.) mówi o nieważności takich tylko warunków, które pogarszają sytuację pracownika w porównaniu z warunkami, ustanowionymi przez prawo, umowę zbiorową lub przepisy regulaminu pracy. Ale redakcja tego artykułu jest jawnie przestarzała, gdyż była uwarunkowana istnieniem w pierwszych latach Nepu takich norm prawa pracy, które zapewniały pracownikowi tylko obowiązkowe minimum gwarancji prawnych. Dziś, kiedy życie gospodarcze kraju reguluje plan, przepisy prawa pracy ustanawiają z reguły sztywne gwarancje i warunki zapłaty za pracę.“

**Janusz Dąbrowski**

## Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy i przepisów pokrewnych

### STOSUNEK PRACY

W związku z zapytaniem, w jaki sposób możliwe jest ponowne zatrudnienie pracownika mianowanego, który został zwolniony ze służby po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu aresztowania, a następnie zwolniony z aresztu w następstwie wyroku uniewinniającego — Prezydium Rady Ministrów pismem z dnia 27.IX.1952 r. Nr Os-0110/155 udzieliło następujących wyjaśnień:

„Ponowne zatrudnienie zwolnionego z tymczasowego aresztu pracownika mianowanego, który w międzyczasie przeniesiony został w stan spoczynku lub z którym rozwiązany został stosunek służbowy, jeżeli nie zachodzą poważne przeszkody do dalszego jego zatrudnienia, — możliwe jest w następującej formie:

1) — reaktywowania w służbie pracownika przeniesionego w stan spoczynku,

2) ponownego mianowania pracownika zwolnionego ze służby za 3-miesięcznym wypowiedzeniem,

3) zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w razie nie skorzystania przez władzę służbową z form ponownego zatrudnienia wymienionych w pkt. 1 i pkt. 2.

Pracownikowi ponownie zatrudnionemu wynagrodzenie za okres nieczynności w

służbie z powodu tymczasowego aresztowania wypłacane być może jedynie za okres do 3 — miesięcy, jeżeli za okres ten pracownik nie otrzymał już poprzedniego wynagrodzenia“.

### 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 z 1950 r. Nr 13, poz. 123).**

do art. 2

1. W związku z zapytaniem:

1) czy pracownikom Narodowego Banku Polskiego należy do okresu zatrudnienia w tym Banku zaliczyć okres pracy w Banku Polskim do 1939 r. oraz w Banku Emisyjnym do 1945 r;

2) czy pracownik zachowuje ciągłość pracy w przypadku, gdy przejście do NBP nastąpiło w drodze przeniesienia z innego banku, lub na skutek przejęcia agend danego banku przez NBP;

3) czy pracownik zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych, jeśli przejście z jednego zakładu pracy do innego nastąpiło na skutek decyzji władz partyjnych, MPIOS w piśmie z dnia 4.X.1952 r. Nr Po-13c-105/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że nie ma podstaw prawnych do zaliczenia pracownikom Narodowego Banku Polskiego do okresu pracy, wymaganego do nabycia uprawnień urlopowych, czasu przepracowanego w Banku Polskim do 1939 r. i w Banku Emisyjnym od 1939 r. do 1945 r. Uchwała Nr 616 Prezydium Rządu z 18 sierpnia 1951 r. nie może mieć tutaj zastosowania.

Pracownicy zachowują ciągłość uprawnień urlopowych w przypadkach: 1) przejęcia organizacyjnego jednego banku przez drugi (na podstawie art. 476 kodeksu zobowiązań), 2) przeniesienia z jednego zakładu pracy do innego (na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy o urlopowach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu w brzmieniu ustawy z 20 marca 1950 r.— Dz. U. Nr 13, poz. 123).

Powyższe przepisy mają zastosowanie do przypadków, wskazanych w pkt. 2 i 3 załączonego pisma Narodowego Banku Polskiego, jeżeli przejście z jednego banku do innego nastąpiło w drodze przeniesienia, a nie wskutek rozwiązania stosunku pracy przeciw pracownikowi.

Przejście pracownika z jednego zakładu pracy do innego (i z powrotem) na podstawie decyzji władz partyjnych należy traktować analogicznie jak przeniesienie“.

2. W związku z zapytaniem, czy pracownikowi odwołanemu z urlopu wycykowego należy zwrócić poniesione przez niego koszty (przejazd, opłata wczasowa) MPiOS w piśmie z dnia 21.X.1952 r. Nr Po. 13c-118/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że pracownikowi, który wyjechał na urlop i z ważnych powodów został odwołany do pracy, należy zwrócić koszty podróży oraz odpowiednią część opłaty wczasowej.

Powyższe wynika z przepisów art. 2 ustawy o urlopowach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu w brzmieniu noweli z dn. 20.III.1950 r. (Dz. U. Nr 13, poz. 123), które zapewniają pracownikowi urlop nieprzerwany“.

## OCHRONA PRACY Kobiet

**Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu noweli z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U.R.P. Nr 27, poz. 182 — z późniejszymi zmianami)**

### do art. 16

W związku z zapytaniem, czy pracownicy ciężarnej można cofnąć dodatek funkcyjny, który był przyznany omyłko-

wo, MPiOS w piśmie z dnia 14.X.52 r. Nr Po-11c-159/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że w przypadku gdy dodatek funkcyjny był istotnie wypłacany omyłkowo, wypłata tego dodatku może być wstrzymana nawet w okresie urlopu macierzyńskiego. Natomiast postracenie tego dodatku za czas ubiegły nie może mieć miejsca w razie sprzeciwu pracownika, bez uzyskania wyroku sądowego“.

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

**Rozporządzenie z 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U.R.P. Nr 35, poz. 323 — z późniejszymi zmianami).**

### do art. 1

W związku z zapytaniem, czy pracownikowi zatrudnionemu na szlifierni przy ostrzeniu pił tarczowych i noży tokarskich, a zaopatrzonemu w maskę, okulary i ubranie ochronne, należy przydzielać mleko, MPiOS w piśmie z dnia 3.XI.1952 r. Nr Pb-2231-14/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„MPiOS komunikuje, że mleko w tym przypadku nie przysługuje, gdyż przy pracy tej pracownik nie wdycha pyłu. Szlifiernia powinna mieć urządzenia do odsysania pyłu w miejscu jego powstawania“.

## SOCJALISTYCZNA DYSCYPLINA PRACY

W związku z zapytaniem, czy kobieta w stanie ciąży uprawniona jest do opuszczenia całkowitego lub części dnia pracy w przypadku, gdy czuje się chora, lecz nie może przedstawić odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 22.IX.1952 r. Nr Os-0110/161 zajęło następujące stanowisko:

„Przepis § 16, ust. 2 ustawy z dnia 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U.R.P. Nr 27, poz. 182) nie upoważnia pracujących kobiet w stanie ciąży do opuszczenia części lub całego dnia pracy bez zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w tym czasie. Przepis ten określa uprawnienia kobiety w stanie ciąży do dwunastogodniowej przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem.

Opuszczenie pracy przez kobietę w ciąży w podanych przez Ministerstwo okolicznościach stanowi zatem naruszenie socjalistycznej dyscypliny pracy. W poszczególnych jednak przypadkach, gdy uzyska-

nie zaświadczenia lekarza byłoby niemożliwe lub zbyt utrudnione, kobieta w ciąży może być zwolniona na część dnia pracy bez przedstawienia takiego zaświadczenia, przez kierownika zakładu pracy na podstawie przepisu § 3a uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności w brzmieniu, ustalonym uchwałą Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. (Monitor Polski Nr A-62, poz. 719).

Prezydium Rady Ministrów nadmienia, że powołana na wstępie ustawa nie stosuje się do pracowników urzędów i instytucji państwowych“.

### WYNAGRODZENIA — UPOSAŻENIA

1. W związku z zapytaniem, czy w przypadku choroby pracownicy, następującej po 12-tygodniowym urlopie macierzyńskim, może być jej wstrzymana dalsza wypłata dodatku funkcyjnego — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 9.VII.1952 r. Nr Os-0110/87 zajęło następujące stanowisko:

„W przypadku choroby pracownicy, następującej po 12-tygodniowym urlopie macierzyńskim pracownicy może być wstrzymana dalsza wypłata dodatku funkcyjnego (służbowego) z upływem 3-ch miesięcy nieobecności w służbie.

Natomiast, zdaniem Prezydium Rady Ministrów, nie ma podstawy do zatrzymania wypłaty dodatku funkcyjnego (służbowego) w przypadku, gdy pracownica po 12 tygodniowym urlopie macierzyńskim bezpośrednio korzysta z przysługującego jej 30-dniowego urlopu wypoczynkowego, gdyż art. 7, pkt. 4 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U.R.P. Nr 7, poz. 39) nie przewiduje wstrzymania dodatku funkcyjnego (służbowego) w okresie wykorzystywania przez pracownika przysługującego mu corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, pozwalając wstrzymanie wypłaty wymienionych dodatków tylko w okresie udzielonego pracownikowi urlopu bezpłatnego“.

2. W związku z zapytaniem, jakich pracowników należy uważać za zatrudnionych w dziale szkolenia, którym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za wykłady wygłaszane w godzinach pracy — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 10.VII.1952 r. Nr Os-0110/88 zajęło następujące stanowisko:

„Za pracowników zatrudnionych w akcji szkoleniowej w rozumieniu okólnika Nr 107 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-49,

poz. 675) — należy uważać wszystkich pracowników zatrudnionych w dziale szkolenia, tj. zarówno stałych wykładowców, jak też pracowników spełniających w dziale tym obowiązki organizacyjne i administracyjne, lecz sporadycznie wygłaszających w godzinach służbowych wykłady na kursach organizowanych w ramach działu szkolenia, który ich zatrudnia“.

3. W związku z zapytaniem, czy do wynagrodzenia pracownika za czas urlopu wypoczynkowego wliczać należy także stały ryczałt za godziny nadliczbowe — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 28.VII.1952 r. Nr Os-0110/154 zajęło następujące stanowisko:

„Wynagrodzenie pracownika za czas urlopu wypoczynkowego obejmuje uposażenie zasadnicze oraz wszystkie stałe dodatki do uposażenia.

Do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego podlega wliczeniu także ryczałt za godziny nadliczbowe, jeżeli ryczałt ten jest pobierany przez pracownika co miesiąc, jako stały dodatek do uposażenia“.

4. W związku z zapytaniem, czy pracownikowi mianowanemu, zwolnionemu ze służby w okresie przed wejściem w życie pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. po upływie 6 miesięcy nieobecności w służbie z powodu aresztowania, a następnie uniewinnionemu wyrokiem sądowym, przysługuje prawo do otrzymania pozostałej części uposażenia służbowego ograniczonego do połowy w ciągu 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku służbowego — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 21 października 1952 r. Nr Os-0110/137 zajęło następujące stanowisko:

„Zgodnie z art. 65 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U.R.P. z 1949 r. Nr 11, poz. 72) pracownik mianowany, który nie został wydalony ze służby w drodze administracyjnej lub zasądzony wyrokiem sądu karnego, ma prawo do określonego uposażenia za cały okres zawieszenia go w pełnieniu służby.

Pismo okólnie Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołeczniczonych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski Nr A-44, poz. 634), normujące w pkt. 6, cz. II wypłatę uposażenia pracownika aresztowanego, w niczym nie odbiega od postanowień art. 65 wymienionej ustawy.

Jeżeli zatem nie nastąpiło przeniesienie pracownika w stan spoczynku w terminie określonym w pkt. 2, cz. II pisma

okólnego, lecz w terminie późniejszym, zgodnie z postanowieniem pkt. 6, cz. II pisma okólnego pracownikowi należy się, wobec uniewinnienia go prawomocnym wyrokiem sądowym, uposażenie za czas od daty zawieszenia w pełnieniu służby do dnia przeniesienia w stan spoczynku“.

5. W związku z zapytaniem, za jaki okres przysługuje prawo do wynagrodzenia w przypadku tymczasowego aresztowania pracownikom, w odniesieniu do których obowiązujące przepisy prawne przewidują krótszy, niż 3-miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 17.X.1952 r. Nr Os-0110/125 zajęło następujące stanowisko:

„Okres, za który przysługuje pracownikowi — zgodnie z pismem okólnym Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-44, poz. 634) — prawo do wynagrodzenia w przypadku nieczynności w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania, jest niezależny od obowiązującego daną kategorię pracowników ustawowego okresu wypowiedzenia. Wspomniany okres jest zatem jednakowy tak dla pracowników umysłowych, jak dla robotników, chociaż ustawowy okres wypowiedzenia dla pracowników umysłowych wynosi 3 miesiące, a dla robotników 14 dni.

Zasadę powyższą należy stosować także do członków załóg pływających Polskiej Marynarki Handlowej, wobec czego 3-miesięczny okres, w ciągu którego pracownik tymczasowo aresztowany zachowuje prawo do wynagrodzenia jest miarodajny również w odniesieniu do członków tych załóg, bez względu na różne okresy wypowiedzenia stosunku pracy, zależne od okresu pracy w marynarce handlowej.

Stanowisko takie jest zgodne z założeniami pisma okólnego Nr 102 z dnia 15 maja 1952 r. i z tych względów powinno być stosowane także do członków załóg statków morskich, chociaż wymienione pismo okólne, wydane jeszcze przed wejściem w życie ustawy o pracy na morskich statkach handlowych w żegludzie międzynarodowej, nie uwzględnia wyraźnie stosunków pracy, opartych na przepisach odnośnej ustawy“.

### PODATEK OD WYNAGRODZEŃ

Ustawa z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U.R.P. Nr 7, poz. 44).

do art. 5

W związku z zapytaniem, czy wypłacany przez zakłady pracy ekwiwalent za pranie odzieży ochronnej podlega podat-

kowi od wynagrodzeń, MPiOS w piśmie z dnia 17.X.1952 r. Nr Po-78b-22/52 udzieliło następujących wyjaśnień:

„W związku z powyższym pismem MPiOS komunikuje, że stosownie do wyjaśnień, zawartych w okólniku Ministerstwa Finansów z dnia 26.VII.1952 r. Nr P.M. 10792/3/52 w sprawie wykładni niektórych przepisów o podatku od wynagrodzeń (Dz. Urz. Min. Finansów Nr 14 (11gm) poz. 40), wypłacany przez pracodawcę zwrot kosztów prania i konserwacji odzieży roboczej korzysta ze zwolnienia od podatku od wynagrodzeń“.

### ULGI KOLEJOWE

W związku z zapytaniem, czy pracownik państwowym zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy przysługuje prawo do ulg kolejowych — Prezydium Rady Ministrów w piśmie z dnia 8.X.1952 r. Nr Os-0111/129 zajęło następujące stanowisko:

„Obowiązujące przepisy w sprawie zaopatrywania pracowników państwowych i ich żon w legitymacje urzędowe oraz w sprawie stosowania ulg taryfowych przy przejazdach koleją nie przewidują prawa pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pracy do korzystania z ulgowych przejazdów kolejami państwowymi. Wyjątek od zasady tej stanowią jedynie kontraktowi nauczyciele oraz personel pedagogiczny i naukowy szkół wyższych.

W tym stanie rzeczy lekarzom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy w zakładach podległych Ministerstwu Sprawiedliwości mogą być wydane tylko legitymacje służbowe bez nadruku, uprawniającego do korzystania z ulg kolejowych“.

### ZAOPATRZENIE INWALIDZKIE

Do art. 2 ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim w brzmieniu znowelizowanym Dz. U. Nr 50/48, poz. 387).

W sprawie inwalidztwa elewów orkiestry wojskowej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło pismem z dn. 9.X.1952 r. Nr IP 113-13-M co następuje:

„Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministerstwem Obrony Narodowej i Ministerstwem Finansów zawiadamia, że służba elewów orkiestry wojskowej jest równoznaczna ze służbą wojskową i w przypadku doznania przez nich uszkodzenia zdrowia wskutek tej służby należy stosować względem nich przepisy ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim“.