

S. Garlicki

"Prawo pracy", Maciej Świącicki,
Warszawa 1968 : [recenzja]

Palestra 13/8(140), 96-100

1969

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

czyż stosownie do art. 8 tegoż dekretu na całkowite pokrycie ceny sprzedaży zaliczono wartość mienia pozostawionego przez repatrianta za granicą — ma zawsze charakter dorobkowy w rozumieniu przepisów majątkowych małżeńskich?

ODPOWIEDŹ:

Moim zdaniem brak podstaw do udzielenia odpowiedzi pozytywnej. O ile bowiem rozdziły się wątpliwości, gdy chodziło w podobnej sytuacji o nabycie przez repatrianta nieruchomości rolnej w trybie przepisów o reformie rolnej lub osadnictwie — a to ze względu na to, że wszyscy nabywcy nabywali ziemię na podstawie tych przepisów na warunkach ulgowych, formalnie za cenę odpowiadającą wartości jednorocznych zbiorów — o tyle przy nabyciu w drodze cywilnoprawnej umowy sprzedaży ewentualne wątpliwości, czy w danej sytuacji mogą być stosowane przepisy o surogacji majątkowej, nie powinny już występować, chociaż cena sprzedaży została przez państwo skompensowana z mocy szczególnego przepisu. Jestem zatem zdania, że kupiona od państwa w tych warunkach nieruchomość — zarówno rolna, jak i nierolna — będzie miała charakter bądź majątku wspólnego, bądź dorobkowego, jeżeli pozostawiona za granicą nieruchomość byłaby zaliczona do danej kategorii majątkowej według przepisów kodeksu rodzinnego i przepisów wprowadzających k.r. z 1950 r. lub k.r.o. i przep. wpr. k.r.o. aktualnie obowiązujących. Innymi słowy, dotychczasowy charakter nieruchomości, jaki by ona miała, gdyby nieruchomość znajdowała się w granicach Polski, zostaje zachowany.

Wypada jednak zaznaczyć, że wobec tego, iż ustawa z dnia 28.V.1957 r. (Dz.U. Nr 31, poz. 132) została uchylona przez ustawę z dnia 19.IV.1969 r. (Dz.U. Nr 11, poz. 80), a część jej przepisów została wcielona do ustawy z dnia 14.VII.1961 r. (Dz.U. Nr 32, poz. 159), nie bez znaczenia dla omawianego problemu mogą być nowe, zapowiedziane w art. 17 b ust. 3 ostatnio wymienionej znowelizowanej ustawy, rozporządzenia wykonawcze. Wprawdzie bowiem dla oceny konkretnej sprawy w zasadzie decydujące znaczenie ma stan prawny istniejący w chwili nabycia nieruchomości, jednakże nie jest wykluczone, że nowe rozporządzenia wykonawcze mogą zawierać również postanowienia, które nie pozostaną bez wpływu na omawiany problem.

dr Stefan Breyer

RECENZJE

Maciej Świącicki: *Prawo pracy, Państw. Wyd. Nauk., Warszawa 1968, s. 618.*

W przedmowie Autor określa recenzowaną pracę jako podręcznik przeznaczony dla studentów wydziałów prawa. Istotnie, tematyka pracy zbieżna jest z ramowym programem nauczania prawa na wyższych uczelniach

w zakresie dotyczącym prawa pracy — z pominięciem prawa ubezpieczeń społecznych, które to pominięcie Autor uzasadnia w sposób przekonujący w przedmowie.

Ta zbieżność tematyczna nie zmie-

nia jednak faktu, że Autor dał znacznie więcej aniżeli obiecywał w przedmowie, i że mamy przed sobą poważne dzieło, będące w swej istocie systemem prawa pracy. Można nawet mieć pewne wątpliwości, czy omawiana praca zostanie w pełni wykorzystana przez studentów — właśnie ze względu na swe rozmiary (wcześniejszy, bo datujący się z 1966 r., podręcznik Zbigniewa Sałwy liczy o połowę mniej arkuszy wydawniczych, mimo że obejmuje także ubezpieczenie społeczne), chociaż pisana jest językiem bardzo komunikatywnym, tak że nawet mniej przygotowany czytelnik bez szczególnego trudu nadąży za tokiem myśli Autora.

Praca Świącickiego, jak już wspominałem, jest w istocie rzeczy systemem prawa pracy i z tego właśnie względu zasługuje na zainteresowanie czytelników „Palestry”. Wykorzystanie pracy ułatwia jej podział nie tylko na rozdziały, a rozdziałów na paragrafy, ale dalszy jeszcze podział paragrafów na punkty, których praca liczy ogółem 407, przy czym każdy punkt opatrzony jest nazwą omawianego problemu. Wprawdzie spis rzeczy nie podaje już tytułów tych punktów, jednakże orientację ułatwia obszerny **skorowidz rzeczowy**. Ponadto praca zawiera 2 tabele: pierwszą, obejmującą zestawienie okresów wypowiedzenia umowy o pracę dla poszczególnych grup pracowników, i drugą, **podającą wymiar urlopów wycieczkowych**. Pracę zamyka obszerny wykaz literatury przedmiotu.

Autor w rozdziale I podaje charakterystykę prawa pracy (warto w tym miejscu podkreślić ciekawe opracowanie zasad prawa pracy, z którym to pojęciem możemy się stykać często ze względu na art. XII przep. wpr. k.c.), omawia dalej historyczny rozwój prawa pracy, ruch zawodowy, źródła prawa pracy (w tym również układy zbiorowe pracy). Ze źródeł tych wyodręb-

nia normy wewnątrzzakładowe, zaliczając do nich przede wszystkim regulaminy pracy, a ponadto zwyczajnie panujące wewnątrz zakładu oraz regulaminy premiowania. Następuje dalej informacyjny rozdział pt. „Administracja pracy”, w którym Autor omawia organy administracji państwowej związane ze stosunkiem pracy, a więc Komitet Pracy i Płac, wydziały zatrudnienia rad narodowych, departamenty zatrudnienia i płac w ministerstwach oraz organizację ubezpieczeń społecznych. Organem administracji państwowej jest również inspekcja pracy, będąca wprawdzie komórką związków zawodowych, jednakże w tym zakresie związki zawodowe spełniają czynności zlecone przez Państwo. Problem inspekcji pracy omawia Autor w jednym z końcowych rozdziałów, poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy.

Przez całą pracę przewija się zasadnicza myśl Autora, która wiąże stosunek pracy z umową o pracę i widzi w niej niejako podstawę świadczenia pracy. Ma to istotne znaczenie, akcentuje bowiem w ten sposób jeden z najistotniejszych elementów współczesnego społeczeństwa: wolność pracy, która byłaby nie do utrzymania przy potraktowaniu stosunku pracy jak stosunku administracyjnego. Dalsze więc rozdziały pracy poświęcone są instytucjom umownego stosunku pracy, przy czym trafnie m.zd. Autor także w pracy z nominacji dopatruje się elementu umownego, bo przecież **nominacja też wymaga jej przyjęcia** przez zainteresowanego.

Autor omawia kolejno podmioty stosunku pracy, umowę o pracę, powstanie stosunku pracy, jego wygaśnięcie — w szczególności przez wypowiedzenie lub niezwłoczne rozwiązanie. Omawia następnie obowiązki pracownika oraz jego majątkową odpowiedzialność, obowiązki zakładu pracy, w szczególności problem wynagro-

dzenia za pracę (zagadnieniu temu Autor poświęcił przedtem pracę monograficzną pt. „Prawo wynagrodzenia za pracę”), urlop wypoczynkowy (ten rozdział w ujęciu Autora stał się już w chwili drukowania niniejszej recenzji zdeaktualizowany), czas pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, odpowiedzialność kierownika zakładu pracy, wreszcie rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy (ten ostatni rozdział może mieć dla czytelnika „Palestry” szczególne znaczenie).

Studiując to wartościowe dzieło (bo na taką nazwę zasługuje ono nie tylko ze względu na swą objętość, ale i poziom opracowania) natrafiamy coraz to na własne koncepcje Autora, budzące zawsze duże zainteresowanie. Tylko przykładowo wymienię tu np. propozycję Autora, by okres wypowiedzenia był różnicowany w zależności m.in. od takich elementów, jak długość stażu pracy, stopień trudności znalezienia zajęcia w dawnej branży itp. (s. 242). Albo np. koncepcja Autora *de lege ferenda*, by rozwiązanie stosunku pracy za wzajemnym porozumieniem mogło nastąpić tylko w formie pisemnej i przy asyście rady zakładowej, dzięki czemu treść porozumienia nie będzie budzić żadnych wątpliwości, jego zawarcie zaś przez pracownika nastąpi w warunkach pełnej swobody i całkowitego rozeznania co do treści i skutków tego porozumienia (s. 229). Na uwagę zasługuje też pogląd Autora, że porzucenie pracy przez pracownika powoduje automatyczne ustanie stosunku pracy, bez potrzeby jakichkolwiek kroków ze strony zakładu pracy (s. 315), chociaż prawne uzasadnienie tego stanowiska nie wydaje się w pełni wystarczające.

Węzłowym problemem jest instytucja przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc — skutków ustawowych przywrócenia: czy działa ono *ex tunc*, czy też *ex nunc*? W tym zakresie istnieje dość duża rozbieżność pomiędzy doktryną a orzecznictwem. Autor wypo-

wiada się za działaniem przywrócenia pracy *ex tunc*, przy czym uzasadnia swój pogląd koncepcją nieważności warunkowej wadliwego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie takie nie jest nieważne z mocy prawa (odmienne stanowisko stałoby w oczywistej sprzeczności z treścią art. 10 dekretu z dnia 18.I.1956 r.), staje się ono nieważne, jeżeli pracownik we właściwym terminie wyrazi wolę kontynuowania stosunku pracy przez wystąpienie o przywrócenie go do pracy. W swoim czasie dałem wyraz pogładowi, że dwie odrębne instytucje, tj. dopuszczenie do pracy i przywrócenie do pracy, nie mają racji bytu, że ta odrębność jest zupełnie niezrozumiała dla przeciętnego człowieka pracy (nie zawsze „chwytają” ją w praktyce nawet prawnicy) i że należałoby poprzestać na instytucji dopuszczenia do pracy z odpowiednim ograniczeniem świadczeń za okres bezczynności. W tej sprawie Autor stanowiska nie zajął.

Kwestyjny wydaje się pogląd Autora (s. 280 i nast.), że istnieje tylko jedna ogólna podstawa niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, a mianowicie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r.), pozostałe zaś punkty tego ustępu (dopuszczenie się przez pracownika przestępstwa lub zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku) są tylko szczególnymi przejawami ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Już choćby ta okoliczność, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być zawsze umyślne, gdy tymczasem przestępstwo uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę może być popełnione nawet nieumyślnie, nasuwa wątpliwości co do trafności poglądu Autora.

Przy tak obszernym materiale i

przy niemałej zawikości stanu prawnego w stosunkach pracy jest rzeczą zrozumiałą, że niejednokrotnie poglądy Autora mogą mieć charakter kontrowersyjny. Na tle np. urlopów nie zgodziłbym się z Autorem co do uznania przepisu § 9 rozp. z dnia 28.II.1953 r. za sprzeczny z ustawą z dnia 16.V.1922 r. o urlopach, choć — muszę to przyznać — jest to pogląd dominujący w literaturze przedmiotu. Jak wiadomo, § 9 stanowi, że pracownik traci prawo do urlopu nawet przy rozwiązaniu umowy za wzajemnym porozumieniem, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na wyraźny wniosek pracownika. Jeżeli projekt nowej ustawy o urlopach i rozporządzeń wykonawczych nabierze mocy obowiązującej, to przepis § 9 rozp. z 1953 r. nadal będzie aktualny, pewne bowiem zagadnienia będą nadal normowane obowiązującymi dotychczas rozporządzeniami. Kwestia więc ta nadal nie jest pozbawiona znaczenia. Reprezentuję pogląd, że w § 9 chodzi o sytuację, gdy umowa o pracę zostaje rozwiązana przez wypowiedzenie ze strony pracownika, w następstwie jednak strony zawierają porozumienie co do skrócenia okresu wypowiedzenia. Takie porozumienie dotyczące tylko skrócenia okresu wypowiedzenia nie zmienia faktu, że pracownik wypowiedział umowę o pracę i nie powoduje ono zachowania przez pracownika w pełni prawa do urlopu. Jeżeli natomiast porozumienie dotyczyło samego rozwiązania umowy, to jest zupełnie obojętne, na czyj wniosek ono nastąpiło, a więc choćby nawet na wyraźny wniosek pracownika; oznacza to, że wyraźna propozycja pracownika wystosowana do zakładu pracy o rozwiązanie umowy za wzajemną zgodą nie pozbawia go prawa do urlopu. Taka wykładnia § 9 rozporządzenia umożliwia pracownikowi — za zgodą zakładu pracy — wcześniejsze odejście z pracy bez utraty prawa do urlopu i nie stoi w

sprzeczności z art. 3 ustawy z dnia 16.V.1922 r.

Omawiając zagadnienie majątkowej odpowiedzialności pracownika, Autor pisze na str. 378: „Trzeba przede wszystkim pamiętać, że mamy tu do czynienia nie z umową rezultatu, ale z umową starannego działania. Z punktu widzenia odpowiedzialności majątkowej różnica między nimi polega na tym, że w tej pierwszej ujemny rezultat świadczeń tylko sygnalizuje szkodę, ale nie przesądza o winie zobowiązanego”. To chyba jakaś niezręczność redakcyjna, bo przecież powinno być nie „w tej pierwszej” (czyli nie w umowie rezultatu), lecz w tej drugiej, tzn. w umowie starannego działania.

Nie zgodziłbym się z poglądem Autora, że zakład pracy (Autor używa wyrażenia podmiot zatrudniający) w sprawie o niedobory „musi w każdym razie dowieść przynajmniej, że pracownik miał pełną możność wywiązania się ze swych zadań” (str. 386). Chyba odwrotnie. Jeżeli bowiem pracownik powołuje się na ekskulpację w tej formie, że nie miał warunków umożliwiających mu strzeżenie powierzzonego mienia, to na niego spoczywa ciężar udowodnienia tej okoliczności.

Orzecznictwo zajmuje rozbieżne stanowisko co do tego, czy sąd — przyjąwszy, że istniały podstawy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę — może przywrócić pracownika do pracy (lub przyznać mu odszkodowanie) tylko na tej podstawie, że w konkretnych okolicznościach wystarczyłoby zastosowanie sankcji łagodniejszej. Autor przytacza (s. 283) oba rozbieżne w tej sprawie orzeczenia, przychylił się jednak do stanowiska, że sąd powołany jest do oceny tego, czy zastosowana sankcja w postaci niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie byłaby zbyt surowa. Wydaje się, że takie stanowisko nie znajduje żadnego uzasadnienia w obowią-

zującym prawie i stanowiłoby zbyt daleko idącą ingerencję sądu w uprawnień kienownictwa zakładu pracy, ponoszącego odpowiedzialność za prawidłowy tok pracy.

Na str. 237 spotkałem się z tajemniczym i dla mnie niezrozumiałym terminem „bezrobocie frykcyjne”. Już wiem, co to znaczy, ale tylko dzięki uprzejmości Autora, który mi to osobiście wyjaśnił. Jest to jednak zupełny wyjątek, bo jak już zaznaczyłem, praca napisana jest językiem wyjątkowo jasnym, można by powiedzieć z pewnym zacięciem narracyjnym, i jest jak najbardziej przystępna dla czytelnika. Gdyby nawet tych walorów nie miała (ale je ma), to i tak warto by zadać sobie więcej trudu, gdyż stanowi ona niezmiernie pożyteczny

środek nie tylko do zapoznania się z zaiste niełatwą problematyką prawa pracy, ale także do ujrzenia całościowo tej problematyki.

Niewielu zapewne prawników-praktyków znajdzie czas i możliwość na dokładne zapoznanie się z omawianą pracą. Z pewnością jednak w bardzo licznych wypadkach, dla zapoznania się z konkretnym zagadnieniem z zakresu prawa pracy, sięgnięcie do „Prawa pracy” Świącickiego nie sprawi zawodu, przeciwnie — okaże się bardzo pożyteczne. Praca ta powinna więc znaleźć się w podręcznej bibliotece każdego prawnika stykającego się z problematyką prawa pracy.

S. Garlicki

G. Ginsburg, A. Polak, W. Samsonow: *Sowietskij adwokat*, Wyd. „Literatura Prawnicza”, Moskwa 1968, str. 200.

Praca Ginsburga, Polaka i Samsonowa napisana została przez autorów na podstawie wykładów wygłoszonych przez nich w postaci tzw. kursu nieobowiązkowego na Wydziale Prawa Uniwersytetu Moskiewskiego oraz w Moskiewskim Społecznym Naukowo-Badawczym Instytucie Obrony Sądowej. Tytuł tej pracy o tyle nie odpowiada jej treści, że poza dwoma pierwszymi rozdziałami, z których jeden jest poświęcony roli adwokata w państwie socjalistycznym, a drugi zawiera krótki zarys powstania i rozwoju adwokatury radzieckiej oraz przytoczenie jej podstaw organizacyjnych, autorzy zajmują się wyłącznie obroną w sprawach karnych. Unikając teoretycznego zgłębiania nasuwających się w obronie karnej zagadnień, autorzy recenzowanej książki uczą, jaki powinien być stosunek obrońcy karnego do sprawy oraz jakie metody i

sposób jego pracy, począwszy od podjęcia się obrony aż do zakończenia jej prowadzenia w postępowaniu kasacyjnym i rewizyjnym (skarga w trybie nadzoru).

Sporo miejsca poświęcają autorzy zagadnieniu udziału adwokata w postępowaniu przygotowawczym, tj. w śledztwie.

W myśl art. 22 Podstaw sądowego postępowania karnego i odpowiednich przepisów kodeksów postępowania karnego republik związkowych adwokat zostaje dopuszczony do udziału w sprawie dopiero wówczas, gdy prowadzący śledztwo oznajmia podejrzanemu, że śledztwo zostało zakończone, i przedstawia mu akta celem zapoznania się z nimi. Wyjątek pod tym względem stanowią sprawy nieletnich i osób, które z powodu swych właściwości fizycznych lub psychicznych nie mogą się bronić same.