

Andrzej Świątkowski

Rola Sądu Najwyższego w zakresie kształtowania przepisów o ochronie praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych

Palestra 30/2(338), 30-41

1986

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.

d) przedsiębiorstw będących własnością kilku podmiotów (tj. zorganizowanych w formie spółki cywilnej) — 84,³⁵

e) przedsiębiorstw „niespółkowych”^{35a} — 570.³⁶

Z powyższego wynika, że przepisy o spółkach handlowych, choć powoli, odżywiają. Można przypuszczać, że w przyszłości spółki takie będą coraz popularniejsze, zwłaszcza spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Warto mieć na uwadze i to, że państwowe przedsiębiorstwa handlu zagranicznego w latach 80. przybrały status spółki z ogr. odp. Tak więc w kraju istnieje obecnie około kilkudziesięciu podmiotów prawnych zorganizowanych w takiej formie.

VII

Z kwestią podmiotowości przedsiębiorstw zagranicznych oraz przedsiębiorstw z udziałem zagranicznym wiążą się także zagadnienia z zakresu ograniczeń obrotu dewizowego odnoszącego się do takich przedsiębiorstw, ale ze względu na ramy niniejszego artykułu, nie mogły one być tutaj przedstawione.³⁷

³⁵ W takiej formie jest zorganizowanych 81 przedsiębiorstw zagranicznych (art. 6 pkt 2 ustawy) i 3 przedsiębiorstwa z udziałem zagranicznym (art. 6 pkt 3 ustawy).

^{35a} Por. przypis 16a.

³⁶ A zatem najwięcej przedsiębiorstw polonijno-zagranicznych ma formę „niespółkową” (85,1%). Przedsiębiorstwa w formie spółkowej stanowią natomiast ok. 14,9% (w tym w formie spółki cywilnej ok. 12,7%, a spółki handlowej ok. 2,2%). Mały odsetek spółek handlowych nie oznacza, moim zdaniem, że forma ta nie zasługuje na uwagę. Pierwsze przedsiębiorstwa polonijno-zagraniczne powstały w 1977 r., natomiast pierwsze spółki z o.o., utworzone według polskiego k.h. (z siedzibą w Polsce), w 1982 r. Niektóre z nich powstały przez umowę między „zagraniczną” osobą już prowadzącą przedsiębiorstwo na podstawie przepisów ustawy a inną osobą, w wyniku której to umowy zmieniona została forma prawna przedsiębiorstwa zagranicznego. Natomiast pierwsza spółka akcyjna, jak na razie jedyna, uzyskała zezwolenie na działalność w styczniu 1985 r. Nie można też wykluczyć tego, że z biegiem czasu zaczną powstawać nowe spółki handlowe z siedzibą w Polsce, choćby przez „zamianę” formy cywilnej na formę spółki handlowej (zwłaszcza spółki jawnej lub spółki z o.o.).

³⁷ Por. B. Koch: Nowe prawo dewizowe, „Palestra” nr 1/1985, s. 45 i 46.

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

ROLA SĄDU NAJWYŻSZEGO W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA PRZEPISÓW O OCHRONIE PRAW DZIECI WYCHOWYWANYCH W RODZINACH PRACOWNICZYCH

Zadaniem publikacji jest prezentacja roli Sądu Najwyższego w kształtowaniu przepisów o ochronie praw dzieci, wychowywanych przez pracujących rodziców w ramach urlopów wychowawczych, a więc bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy.

Jedną z fundamentalnych zasad polskiej polityki społecznej jest ochrona praw i interesów dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych.¹ Zasada powyższa jest realizowana za pośrednictwem instytucji prawa pracy, zwłaszcza przepisów o urlopach wychowawczych, a wcześniej o bezpłatnych urlopach na opiekę nad

¹ Por. Socjalne i prawne środki ochrony macierzyństwa i rodziny, KIW, Warszawa 1976.

małymi dziećmi. Urlopy te umożliwiają pracującym osobom — poprzednio pracownikom, a od połowy 1981 r. także pracownikom — zaprzestanie pracy, jednakże bez potrzeby rozwiązania stosunku pracy, w celu nie zakłóconego obowiązkami pracowniczymi wychowywania małych dzieci. Podstawową korzyścią płynącą dla pracowników obarczonych obowiązkami wychowawczymi i opiekuńczymi jest więc gwarancja utrzymania dotychczasowego stanowiska pracy pomimo faktycznego zaprzestania świadczenia pracy w okresie 3 lub 6 lat (w zależności od stanu zdrowia dziecka) i umożliwienie pracownikom osobiste zajmowanie się dziećmi w wieku do lat 4 lub w szczególnych wypadkach, uzasadnionych stanem zdrowia dziecka, do lat 10 bez potrzeby zrywania więzi prawnej z zakładem pracy.

Sama gwarancja utrzymania stosunku pracy ma istotne znaczenie wtedy, kiedy po odchowaniu dziecka pracownica lub pracownik, opiekujący się małym dzieckiem, zamierzają ponownie podjąć pracę. Nie ma wówczas potrzeby podejmowania starań o uzyskanie zatrudnienia. Mimo że w Polsce nie ma trudności z uzyskaniem zatrudnienia, to jednak zwolnienie od obowiązku poszukiwania pracy pracownicy, która przez dłuższy (3- lub 6-letni) okres zajmowała się opieką nad małym dzieckiem, umożliwia natychmiastowe, bez zbędnej zwłoki, włączenie się w skład załogi zakładu pracy, w którym poprzednio pracowała, i z którym łączy ją nadal stosunek pracy także w czasie urlopu wychowawczego (wcześniej — bezpłatnego urlopu opiekuńczego).

Urlopy wychowawcze gwarantują więc pracownikom komfort psychiczny, przyczyniają się do utrzymania stabilizacji socjalnej w okresie zaprzestania wypełniania obowiązków pracowniczych. Zwalniają pracownicę od obawy braku pracy lub od trudności jej uzyskania po wychowaniu dziecka. Obawy takie są realne, zwłaszcza w tych zawodach i specjalnościach, które podlegają szybkim zmianom technologicznym lub organizacyjnym. Usunięcie się z życia zawodowego na okres kilku lat musi wyrzucić ujemne konsekwencje w zakresie możliwości zarobkowych pracownika.

Jednakże zapewnienie pracy po zakończeniu wychowywania dzieci nie rozwiązuje problemu dostarczania środków do życia rodzinie pracowniczej oraz utrzymania na nie zmienionym poziomie — pomimo wycofania się i powrotu po kilkuletniej przerwie na rynek pracy — stopy życiowej rodziny pracowniczej, powiększonej o małe dziecko. Mając na względzie potrzebę zapewnienia utrzymania na poziomie zbliżonym do minimum socjalnego, ustawodawca w 1981 r. wprowadził zasiłek wychowawczy dla niektórych, mniej zamożnych pracownic i pracowników wychowujących małe dzieci i korzystających z urlopów wychowawczych.

Instytucja urlopów na opiekę nad małym dzieckiem bez potrzeby zrywania stosunku pracy wprowadzona została w 1968 r.² Podlegała ona w latach 1968—1985 istotnym przekształceniom. Przekształcenia powyższe polegały na zamianie urlopów bezpłatnych na urlopy, w trakcie których pracownikom wychowującym dzieci przysługuje uprawnienie do zasiłku wychowawczego. Przyznanie uprawnienia do świadczenia majątkowego dla pracownic nie zajętych pracą zarobkową było najbardziej istotną a zarazem spektakularną zmianą w przepisach wydanych z myślą o umożliwieniu najpierw pracującym kobietom, a następnie mężczyznom (za zgodą matki dziecka), wypełniania (łącznie trudnych do pogodzenia) ról społecznych: opiekunów i wychowawców oraz pracowników.³

² Uchwała Rady Ministrów nr 158 z dnia 24.V.1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, *Monitor Polski* Nr 24, poz. 154.

³ Zob. A. Świątkowski: *Urlopy opiekuńcze*, ZNUJ, PWN, Warszawa—Kraków 1981, s. 130 i nast.; tenże: *Prawo do urlopu bezpłatnego na opiekę nad małym dzieckiem*, „*Studia Cywilistyczne*”, 1981, t. 31, s. 175 i nast.

Inne, ważne zmiany w przepisach regulujących urlopy wychowawcze polegają na zliberalizowaniu zasad udzielania tych urlopów, rozszerzeniu kręgu osób uprawnionych do korzystania z urlopów. Obecnie urlopy wychowawcze mają charakter urlopów rodzicielskich. Przysługują, jak wspominałem, kobiecie bądź mężczyźnie, którzy pracując wychowują małe dzieci. Wprawdzie uprawnienie pracującego mężczyzny jest pochodne od uprawnienia urlopowego kobiety pracującej i może być wykorzystane po uzyskaniu zgody matki dziecka, jednakże idea wychowawczych urlopów rodzicielskich została w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17.VII.1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych⁴ wyraźnie zaznaczona.

Poważny wpływ na kształtowanie przepisów o urlopach wychowawczych, a wcześniej o bezpłatnych urlopach opiekuńczych miał Sąd Najwyższy. Wprawdzie w naszym systemie prawa orzeczenia sądowe nie mają charakteru prawotwórczego, jednakże postępową interpretacją przepisów o urlopach bezpłatnych na opiekę nad małymi dziećmi, wydanych w latach 1968, 1972, 1974, 1975, sprawiła, że następnych aktach prawnych rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego (które *de lege lata* mogły budzić wątpliwości, aczkolwiek były społecznie uzasadnione) były przez ustawodawcę sankcjonowane. Wspomniana praktyka miała miejsce w sprawach odnoszących się do ustalania podmiotów uprawnionych do ubiegania się i korzystania z urlopów na wychowanie dzieci, określania podstaw do udzielania tych urlopów, postępowania w sprawach urlopów wychowawczych, uprawnień pracowniczych i socjalnych podczas urlopu, zwłaszcza zaś w zakresie wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy, oraz uprawnień przysługujących pracownikom po zakończeniu urlopu wychowawczego (wcześniej — bezpłatnego opiekuńczego).⁵

Interpretując przepisy o bezpłatnych urlopach opiekuńczych i urlopach wychowawczych, Sąd Najwyższy występował w charakterze czynnika sprawczego zmian, jakie miały miejsce w przepisach prawa pracy o ochronie praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych. Zewnętrznym przejawem roli Sądu Najwyższego była duża aktywność prawodawcza w wąskiej przeciw materii społecznej dotyczącej obowiązków wychowawczych i opiekuńczych wypełnianych przez pracujących (kobiety i mężczyzn). Poziom aktywności legislacyjnej nie opadł po wydaniu przez Radę Ministrów powołanego wyżej rozporządzenia z dn. 17.VII.1981 r. W latach 1981—1985 było ono trzykrotnie nowelizowane (1982, 1984, 1985).⁶ W większym zakresie niż w latach 1968—1981 zmiany powyższe spowodowane były raczej potrzebą dostosowania przepisów do zmienionych warunków społecznych i ekonomicznych aniżeli chęcią usankcjonowania rozstrzygnięć sądowych. Dlatego w niniejszym opracowaniu koncentruję się wyłącznie na tych regulacjach prawnych, które, w moim przekonaniu, zostały zainicjowane — w granicach rozpoznawanych spraw — przez Sąd Najwyższy.

U uchwał nr 13 Rady Ministrów z dnia 14.I.1972 r.⁷ przyznano prawo do urlopu opiekuńczego (bezpłatnego) „matce” dziecka. Sąd Najwyższy w powiększonym 7-osobowym składzie orzekł, że w świetle obowiązujących wówczas przepisów prawo do urlopu opiekuńczego ma nie tylko matka naturalna, ale także pracująca ko-

⁴ Dziennik Ustaw Nr 19, poz. 97 z późn. zmianami.

⁵ Orzecznictwo omawiam w książce: Uprawnienia socjalne pracownicy w czasie urlopu wychowawczego, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1984.

⁶ Tekst jednolity opublikowany został w Dzienniku Ustaw z 1985 r. Nr 2, poz. 10.

⁷ W sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi — patrz: Monitor Polski Nr 5, poz. 26. Zob. m.in. A. Świątkowski: Bezpłatne urlopy dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, Nowe Prawo nr 6/1973, s. 878 i nast.

bieta, która dziecko przysposobiła.⁸ W ten sposób rozproszone zostały wątpliwości, które zarysowały się w piśmiennictwie prawa pracy w kwestii uprawnienia do urlopu opiekuńczego innych pracujących kobiet wychowujących dzieci, które to kobiety nie urodziły dziecka.⁹ Interpretacja Sądu Najwyższego przepisów określających krąg podmiotów uprawnionych do urlopów opiekuńczych sprawiła, że w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29.XI.1975 r.¹⁰ przyznano prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego pracownikom, które dziecko urodziły (matce dziecka), pracownikom, które dziecko przysposobiły lub przyjęły dziecko na wychowanie, występując jednocześnie do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania o przysposobienie małego dziecka, jak również pracownikom, które sprawują faktyczną opiekę nad dzieckiem męża. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 17.VII.1981 r. krąg podmiotów uprawnionych do wystąpienia z wnioskiem o urlop wychowawczy i zasiłek wychowawczy (po spełnieniu określonych w tym rozporządzeniu wymagań odnoszących się do sytuacji materialnej w rodzinie, w której wychowywane jest małe dziecko) został poszerzony o pracownice, które przyjęły dziecko na wychowanie, pracownice, którym sąd powierzył opiekę nad dzieckiem bez przeprowadzenia postępowania adopcyjnego, oraz pracownice wychowujące dziecko w ramach rodziny zastępczej. Poza pracownicami prawo do urlopu i zasiłku wychowawczego mają w świetle obowiązujących przepisów (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17.VII.1981 r. w brzmieniu ogłoszonym w obwieszczeniu Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 2.I.1985 r.)¹¹ ojciec dziecka (pracownik) za zgodą matki dziecka, dalej — gdy matka nie może z powodu choroby sprawować opieki nad dzieckiem, sąd opiekuńczy zaś ograniczył jej uprawnienia rodzicielskie lub pozbawił ją władzy rodzicielskiej. Poza tym w sytuacji, gdy matka dziecka nie żyje, z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego może wystąpić bezpośrednio ojciec lub inny członek rodziny dziecka. Z powyższych względów w świetle obowiązujących przepisów prawo do urlopu i zasiłku wychowawczego mają w zasadzie wszystkie pracujące osoby trwale sprawujące opiekę lub wychowujące małe dziecko. Porównanie obecnie obowiązujących przepisów z rozwiązaniami, które miały miejsce na przełomie lat 60 i 70, sprawia, iż nie można tu pominąć Sądu Najwyższego w procesie rozszerzania kręgu osób uprawnionych do świadczeń mających na celu zabezpieczenie praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych.

Odmierna od przedstawionej a zawężonej tylko do kobiet pracujących, które urodziły dzieci, interpretacja określenia „matka” zamieszczonego w uchwale nr 13 Rady Ministrów z dnia 14.I.1972 r. z pewnością przyczyniłaby się do opóźnienia tempa rozszerzania zasięgu podmiotowego osób uprawnionych do wystąpienia z wnioskiem o urlop na opiekę nad dzieckiem i przerwania świadczenia pracy bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy. Niewykluczone nawet, że inne stanowisko Sądu Najwyższego przy okazji rozpatrywania sprawy o bezpłatny urlop opiekuńczy z wniosku pracownicy, która nie była naturalną matką dziecka, uniemożliwiłoby wydanie w kilka lat później przepisów, które przyznają prawo do urlopu i zasiłku wychowawczego wszystkim pracującym (bez względu na płeć: kobieta, mężczyzna) a sprawującym faktyczną opiekę nad małym dzieckiem.

⁸ Uchwała SN z dnia 30.XI.1973 r. III PZP 28/73 (wpisana do księgi zasad prawnych), OSNCP nr 5/1974, poz. 8 — z głosem A. Świątkowskiego, Państwo i Prawo nr 1, 1975, s. 151 i nast.

⁹ A. Świątkowski: *Bezpłatne urlopy (...)*, op. cit., s. 864—865.

¹⁰ W sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi — patrz: *Dziennik Ustaw* Nr 43, poz. 219.

¹¹ W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 17.VII.1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych — patrz: *Dziennik Ustaw* Nr 2, poz. 10.

Postępowy trend w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach o udzielenie urlopu wychowawczego został zahamowany w uchwale z dnia 12.IV.1983 r. III PZP 16/83.¹² W powołanej uchwale Sąd Najwyższy uzależnił prawo ojca dziecka do wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego od uprawnienia matki dziecka do uzyskania takiego urlopu. Powyższe stwierdzenie nie byłoby krytykowane w piśmiennictwie prawa pracy, ponieważ — jak wspomniałem wcześniej — w świetle rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 17.VII.1981 r. uprawnienie pracującego mężczyzny do urlopu wychowawczego oraz zasiłku wychowawczego nie ma samodzielnego charakteru, lecz jest pochodną uprawnienia matki dziecka. Ale do powyższej konkluzji Sąd Najwyższy doszedł dopiero w sytuacji, kiedy uprawniona do korzystania z urlopu wychowawczego matka dziecka nie mogła z powyższego uprawnienia uczynić użytku, ponieważ przebywała na urlopie macierzyńskim, opiekując się innym, nowo narodzonym dzieckiem.

Zachowawcza interpretacja Sądu Najwyższego przepisów o urloпах wychowawczych polega, w moim przekonaniu, w tym wypadku na niedopuszczeniu możliwości wypełniania obowiązków wychowawczych i opiekuńczych jedynie i wyłącznie wobec jednego dziecka. Sąd Najwyższy przyjmuje bowiem, że w razie gdy w jednej rodzinie wychowywanych jest dwoje lub więcej dzieci, na wszystkie z nich przysługuje jednemu z rodziców lub opiekunów (prawnych albo faktycznych) jeden urlop wychowawczy. Tymczasem, zdaniem moim, ustawodawca dążył do wyrażenia idei, że urlop i zasiłek wychowawczy przysługuje na dziecko, wymagające — zdaniem rodziców lub opiekunów — osobistej opieki przez okres 3 lub 6 lat aż do ukończenia przez nie 4 lub 10 lat. Pracownicy udziela się urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, a nie nad dziećmi. Dlatego w moim przekonaniu w rodzinach wielodzietnych istnieje prawna możliwość, a nawet obowiązek udzielenia urlopów wychowawczych wszystkim pracownikom uprawnionym do urlopu, którzy zamierzają wypełniać obowiązki opiekuńcze i wychowawcze wobec różnych dzieci. W pełnej rodzinie z praw do urlopu wychowawczego mogą korzystać jednocześnie pracujący rodzice lub opiekunowie dziecka. W wypadku większej liczby dzieci niż dwoje, dziecko trzecie i następne będą wychowywane przez rodziców i opiekunów korzystających z urlopu wychowawczego na opiekę na pierwsze i drugie dziecko. Ze względu na zależność zachodzącą między wiekiem dziecka a długością urlopu wychowawczego oraz okresem, w ciągu którego istnieje możliwość pobierania zasiłku wychowawczego, przepisy pozostawiają decyzję o wystąpieniu z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego na opiekę nad jednym z dzieci osobie uprawnionej do korzystania z urlopu. W razie niemożności sprawowania opieki nad dzieckiem przez kobietę będącą matką dziecka, z wnioskiem o udzielenie urlopów wychowawczych mogą wystąpić wszyscy uprawnieni do korzystania z tych urlopów członkowie rodziny dziecka. W tym wypadku, w razie większej liczby dzieci niż dwoje w wieku do 4 lub 10 lat, z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego ma prawo wystąpić ojciec i inny członek rodziny dziecka, jeżeli każda z wymienionych osób zamierza otoczyć osobistą opieką inne dziecko.

Analogiczny zarzut można postawić Sądowi Najwyższemu, który w nie publikowanym wyroku z dnia 31.III.1982 r. III UZP 2/82¹³ wypowiedział się przeciwko przyznaniu przywilejów przysługujących kobiecie samotnie wychowującej dziecko, korzystającej z urlopu wychowawczego, nadal związanej związkiem małżeńskim pomimo faktycznej separacji. Pomimo że sytuacja pracownicy przebywającej na

¹² OSNCP nr 12/1983 — z głosem A. Świątkowskiego, *Paestra* nr 7—8/1984, s. 64 i nast.

¹³ Zob. A. Świątkowski: *Uprawnienia socjalne pracownicy (...)*, s. 40.

urlopie wychowawczym, ubiegającej się o podwyższony zasiłek wychowawczy przysługujący matkom, samotnie wychowującym dzieci, była wyjątkowo jasna, albowiem mąż pracownicy stałe zamieszkiwał za granicą i nie był obywatelem polskim, Sąd Najwyższy poprzestał na wykładni gramatycznej przepisu § 1 ust. 4 rozp. Rady Ministrów z dn. 17.VII.1981 r., w którym za „pracownicę samotnie wychowującą dziecko” uważa się wyłącznie „pracownicę stanu wolnego: pannę, rozwiedzioną i wdowę”. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że Sąd Najwyższy nawiązał tu do rozstrzygnięcia, które zapadło pod rządem rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 29.XI.1975 r. W uchwale w składzie siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22.II.1979 r. V PZP 7/78 (wpisanej do księgi zasad prawnych¹⁴) wyrażono pogląd, że ze względu na potrzebę ochrony funduszu ubezpieczeń społecznych, z których pokrywane są wydatki na świadczenia socjalne dla pracowników i członków ich rodzin, nie można wypłacać świadczeń ubezpieczeniowych osobom, które nie mają do nich prawa. Wydaje się, że powyższe rozumowanie nie ma zastosowania do przedstawionej wyżej sytuacji. Pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym ma prawo ze względu na swą sytuację ekonomiczną do zasiłku wychowawczego. Ekonomiczne położenie niepełnej rodziny, formalnie tylko tworzącej rodzinę pełną, ale faktycznie zdekompletowanej wskutek braku w niej mężczyzny — głównego żywiciela, uzasadnia ze względu na spełnienie formalnych wymagań (przebywanie na urlopie wychowawczym) przyznanie przedłużonego zasiłku wychowawczego.

Interpretując przepisy w sprawie urlopów na opiekę nad małymi dziećmi, Sąd Najwyższy uznał — z korzyścią dla pracownic wychowujących dzieci — że prawo do wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu opiekuńczego przysługuje wszystkim pracownikom bez względu na rodzaj umowy wiążącej je z zakładami pracy.¹⁵ Liberalna wykładnia sprawiła, że w latach następnych prawo do urlopów wychowawczych przyznano nie tylko pracownikom, lecz także osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy nakładczej, umowy agencyjnej). Rozszerzenie urlopów wychowawczych na osoby nie będące z formalnego punktu widzenia pracownikami poprzedzone zostało orzeczeniem Sądu Najwyższego, w którym potwierdzono prawo do urlopu opiekuńczego osób (kobiet) formalnie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, ale w praktyce poddanym rygorom pracy charakterystycznym dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę (konieczność osobistego świadczenia pracy, nadzór kierownika zakładu pracy, obowiązek poddania się przepisom o dyscyplinie pracy).¹⁶ Obecnie z urlopów wychowawczych mogą korzystać nie tylko osoby zatrudnione w systemie pracy nakładczej, osoby zatrudnione w systemie pracy agencyjnej na rzecz przedsiębiorstwa upowszechniania prasy i książki RSW Prasa—Książka—Ruch, kobiety będące członkami rolniczych spółdzielni pracy oraz kobiety pracujące w tych spółdzielniach na podstawie umowy o pracę (pod warunkiem, że przebywają w jednym gospodarstwie domowym z członkami tych spółdzielni), ale również kobiety nie pracujące, a więc studentki ostatniego roku studiów, które w związku z urodzeniem dziecka nie złożyły egzaminu dyplomowego, absolwentki studiów wyższych oraz doktorantki. Nie pracujące kobiety mają prawo skorzystać z urlopu i zasiłku wychowawczego ze względów społecznych, mianowicie ze względu na ich sytuację osobistą oraz ze względu na sytuację na rynku pracy. Zmiany zapotrzebowania na pracowników, zwłaszcza pracowników wysoko kwalifikowanych, sprawiają, że uprawnienia urlopowe na wychowanie dzieci nie pracujących kobiet nie mają charakteru stałego.

¹⁴ OSNCP nr 5/1979, poz. 85.

¹⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dn. 21.XI.1978 r. I PZP 28/78, OSNCP nr 5/1979, poz. 92.

¹⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dn. 11.V.1976 r. I PZP 18/76, OSNCP nr 11/1976, poz. 241.

Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego mogą wystąpić pracownice opiekujące się małymi dziećmi i zatrudnione w uspołecznionych i nie uspołecznionych zakładach pracy. Powyższy zapis normatywny jest również osiągnięciem Sądu Najwyższego. Początkowo judykatura reprezentowała pogląd, że na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 29.XI.1975 r. prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym w uspołecznionych zakładach pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w powiększonym składzie siedmiu sędziów zapisane zostało w księdze zasad prawnych.¹⁷ W związku z powyższą interpretacją, w piśmiennictwie prawa pracy wyrażone zostało zapatrywanie, że pracownikom zatrudnionym u prywatnego pracodawcy można udzielać urlopów bezpłatnych na opiekę nad małym dzieckiem, opierając się na przepisie art. 174 kodeksu pracy, który upoważnia kierownika zakładu pracy do urlopowania pracownika z ważnych przyczyn.¹⁸ Nie może być wątpliwości, że wychowywanie dziecka musi być każdorazowo uznane za taką ważną przyczynę. Dysproporcja między uprawnieniami pracowniczymi i socjalnymi pracownic, które korzystają z bezpłatnych urlopów wychowawczych udzielonych na podstawie art. 186 kodeksu pracy i wydanych z upoważnienia tego przepisu uchwał i rozporządzeń Rady Ministrów, a statusem prawnym pracownic przebywających na urloпах bezpłatnych na podstawie art. 174 kodeksu pracy¹⁹ sprawiła, że Sąd Najwyższy w uchwale w składzie siedmiu sędziów, wpisanej do księgi zasad prawnych (w sprawie V PZP 12/78²⁰), odstąpił od dotychczasowej wykładni przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 29.XI.1975 r. i potwierdził prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego pracownic zatrudnionych w nie uspołecznionych zakładach pracy.

Sądowi Najwyższemu pracownice wychowujące małe dzieci zawdzięczają maksymalne złagodzenie przesłanek nabycia prawa do urlopu na opiekę nad małymi dziećmi. Wszystkie wymienione wyżej przepisy o bezpłatnych urloпах opiekuńczych z lat 1968—1980, a także obowiązujące obecnie rozporządzenia Rady Ministrów z 1981 r. uzależniają nabycie prawa do urlopu od osiągnięcia wymaganego stażu pracy (poprzednio 12 miesięcy, obecnie 6 miesięcy). Od wydania przez Sąd Najwyższy uchwały w składzie siedmiu sędziów wpisanej do ksiąg zasad prawnych (uchwała z dnia 22.II.1979 r. V PZP 7/78)²¹ — do wspomnianego okresu zatrudnienia podlegają wliczeniu wszystkie (poprzednie i bieżące) okresy pracy bez względu na tryb rozwiązania stosunku pracy oraz okres przerwy między rozwiązaniem stosunku pracy a ponownym podjęciem zatrudnienia. Wyeliminowanie ograniczeń przy zaliczaniu do stażu pracy, od którego uzależnione jest nabycie prawa do urlopu na opiekę nad małym dzieckiem, okresów pracy w nie uspołecznionym zakładzie pracy nastąpiło wskutek omawianej wcześniej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6.VIII.1980 r. V PZP 12/78.²²

Warunkiem udzielenia i korzystania przez pracownicę z urlopu na opiekę nad małym dzieckiem jest pozostawanie w stosunku pracy. Urlop wychowawczy, a przedtem bezpłatny urlop opiekuńczy powodują zawieszenie praw i obowiązków stron stosunku pracy (pracownicy i zakładu pracy). Naturalną konsekwencją koncepcji

¹⁷ Uchwała SN z dn. 27.XI.1978 r. V UZP, OSNCP nr 3/1979, poz. 41; „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych”, z. 2/1980 — z głosem A. Świątkowskiego, s. 49 i nast.

¹⁸ A. Świątkowski: Prawo do bezpłatnego urlopu (...) „Studia Cywilistyczne”, 1981, t. 31, s. 192.

¹⁹ Zob. A. Świątkowski: Charakter prawny urlopu bezpłatnego, *Prace Prawnicze, ZNUJ*, z. 106, 1983, s. 83 i nast.

²⁰ OSNCP nr 12/1980, poz. 226.

²¹ OSNCP nr 5/1979, poz. 85.

²² Por. przypis 20.

zawieszenia stosunku pracy jest umożliwienie pracownicy wychowującej małe dziecko korzystanie z urlopu w czasie trwania umowy o pracę. Wyjątkowo tylko w razie likwidacji zakładu pracy przepisy prawa pracy operują fikcją prawną korzystania z urlopu wychowawczego w nie istniejącym już zakładzie pracy. Jednakże nawet w wypadku likwidacji zakładu pracy korzystanie z urlopu wychowawczego jest uzależnione od decyzji kierownika zakładu pracy o urlopowaniu pracownicy w celu sprawowania opieki i wychowywania małego dziecka. Także więc w razie likwidacji zakładu pracy podstawą korzystania z urlopu wychowawczego jest wystąpienie z wnioskiem o ten urlop do kierownika zakładu, który podlega likwidacji. Z powyższego można wyprowadzić wniosek, że nie jest możliwe udzielenie urlopu wychowawczego osobie nie pozostającej w stosunku pracy, jak również nie jest również możliwe udzielenie urlopu pracownicy po zakończeniu stosunku pracy. Udzielenie pracownicy urlopu wychowawczego po zakończeniu stosunku pracy może być uznane za czynność prawną nieważną lub za dorozumiane przedłużenie (na czas do zakończenia urlopu na opiekę nad małym dzieckiem) zawartej umowy o pracę. Tę drugą, korzystniejszą oczywiście dla pracownicy interpretację przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z dn. 21.XI.1978 r. I PZP 28/78.²³ W powołanej uchwale Sąd Najwyższy uznał, że udzielenie urlopu bezpłatnego na opiekę nad małym dzieckiem pracownicy, która była związana z zakładem pracy terminową umową o pracę, podlegającą rozwiązaniu przed upływem czasu, na który udzielono bezpłatnego urlopu opiekuńczego — może być uznane za zawarcie w sposób dorozumiany umowy o pracę na czas nie określony. Sąd Najwyższy uznał konsekwentnie, że urlop na opiekę nad małym dzieckiem w każdym wypadku oznacza kontynuowanie stosunku pracy, nawet jeżeli wskutek upływu czasu terminowa umowa o pracę zawarta między stronami ustala. Ponieważ w prawie pracy nie można w zasadzie oderwać stosunku pracy od umowy o pracę, albowiem jest ona podstawą jego istnienia, przeto decyzję o udzieleniu urlopu na czas dłuższy niż do końca okresu, na który została zawarta umowa terminowa, należało zinterpretować (w nawiązaniu do ochronnej funkcji prawa pracy) jako wskazówkę zamiaru kontynuowania stosunku pracy, tym razem na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Istotnym warunkiem dotrzymania bezpieczeństwa socjalnego oraz zapewnienia pracownicy komfortu psychicznego w czasie zawieszenia stosunku pracy jest wzmożona ochrona tego stosunku. Wypowiadając się w kwestii dotyczącej prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie urlopu na opiekę nad małym dzieckiem, Sąd Najwyższy już pod rządą uchwały Rady Ministrów z dnia 14.I.1972 r. orzekł bezskuteczność czynności prawnej kierownika zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę wskutek wcześniejszego wypowiedzenia przypadałby w okresie urlopu opiekuńczego.²⁴ Wzmożona stabilizacja stosunku pracy w czasie urlopu wychowawczego polega zatem na zakazie wypowiedzania umów o pracę w czasie urlopu, jak również przed jego rozpoczęciem, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy przypadać ma na czas tego urlopu. W okresie urlopu kierownik zakładu pracy może więc rozwiązać stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracownicy wyłącznie w tych wypadkach, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w trybie art. 52 kodeksu pracy. Ponieważ są to z reguły przyczyny wiążące się z prawidłowym wypełnianiem obowiązków pra-

²³ OSNCP nr 5/1979, poz. 92.

²⁴ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dn. 14.XII.1973 r. III PZP 33/73, OSNCP nr 6/1974, poz. 107; uchwała SN z dn. 21.XII.1973 r. III PZP 8/73, OSNCP nr 4/1974, poz. 63. Głosem do obydwu tych uchwał napisał A. Świątkowski: *Nowe Prawo* nr 5/1975, s. 750 i nast.

cowniczych lub zachowaniem związanym z pozycją pracownika w zakładzie pracy, przeto nie odgrywają one zasadniczej roli w wypadku urlopu wychowawczego, który — jak to wielokrotnie podkreślałem — powoduje zawieszenie stosunku pracy i w praktyce jest równoznaczny z zawieszeniem kontaktów między pracownikiem a zakładem pracy na okres do lat 3 lub 6.²⁵

Powyższy kierunek wykładni przepisów o urlopach na opiekę nad małym dzieckiem Sąd Najwyższy konsekwentnie utrzymywał nawet wówczas, gdy interpretacja wywodząca się dawniej z idei ochrony praw pracownika poczęła godzić w interes pracownika wychowującego małe dziecko. W uchwale z dnia 12.I.1983 r. III PZP 63/82²⁶ Sąd Najwyższy potwierdził legalność rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem, który określił termin rozpoczęcia urlopu wychowawczego w okresie wolnym od zajęć lekcyjnych. Sąd Najwyższy uznał ten wniosek o urlop wychowawczy za bezskuteczny, ponieważ — zdaniem Sądu — przypadał w okresie ferii szkolnych. Stanowisko Sądu Najwyższego zostało poddane w literaturze prawa pracy krytyce.²⁷ Zadne przepisy nie określają porządku udzielania urlopów wypoczynkowych i wychowawczych. Przepisy prawa pracy nie operują pojęciem zbiegu urlopów wychowawczego i wypoczynkowego. Tym bardziej więc nie zawierają reguł, według których następuje rozstrzygnięcie kolizji między tymi instytucjami zwalniającymi (aczkolwiek z różnych powodów) pracownika od wypełniania obowiązków wynikających z umowy o pracę. Kierując się względem na ochronę zdrowia i regenerację sił pracownika, któremu przysługiwał urlop wypoczynkowy w okresie ferii szkolnych, Sąd Najwyższy całkowicie zaniedbał ochrony pracowniczego prawa do pracy i potwierdził legalność czynności prawnej kierownika zakładu pracy, która wywarła skutek prawny w okresie wypełniania obowiązków wychowawczych i opiekuńczych względem małego dziecka.

Wspominałem już wyżej, że długotrwała, kilkuletnia przerwa w wykonywaniu pracy wywołana opieką nad dzieckiem w czasie urlopu wychowawczego może wywierać i z reguły wywiera ujemne konsekwencje dla możliwości zarobkowych pracownicy podejmującej pracę po zakończeniu tego urlopu. Zaprzestanie świadczenia pracy odbija się na sprawności manualnej robotnicy, osłabia zdolności percepcyjne pracownicy, wpływa na obniżenie kwalifikacji zawodowych. Jest to nieuchronny proces wynikający z upływu czasu i nowych procesów technologicznych oraz postępu technicznego przebiegającego w zakładzie pracy, a więc w miejscu, w którym pracownica opiekująca się dzieckiem nie przebywa przez długi czas. Mając na uwadze interes takiej pracownicy, ustawodawca zagwarantował jej wynagrodzenie za pracę podjętą po zakończeniu urlopu wychowawczego nie niższe od pobieranego przed tym urlopem. Sprawa ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownicy, która podjęła pracę po zakończeniu urlopu na opiekę nad małym dzieckiem stanowiła dwukrotnie przedmiot rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Interpretując przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29.XI.1975 r. Sąd Najwyższy w uchwale z dn. 27.IX.1979 r. I PZP 37/79²⁸ oraz w uchwale z dn. 10.XII.1979 r. I PZP 40/79²⁹ położył nacisk nie na faktyczne zrównanie wynagrodzenia pobiera-

²⁵ Zob. A. Świątkowski: *Urlop wychowawczy*, ZNUJ, PWN, Warszawa—Kraków 1985, s. 72 i nast.

²⁶ OSNCP nr 5—6/1983, poz. 76; Głosa A. Świątkowskiego, *Państwo i Prawo*, nr 7/1984, s. 135 i nast.

²⁷ Zob. głosę powołaną w przypisie 26.

²⁸ OSNCP nr 2/1980, poz. 22 — z glosami: A. Świątkowskiego i I. Boruty „*Orzecznictwo Sądów Polskich i Kom. Arbit.*”, z. 11/1980, poz. 195.

²⁹ OSNCP nr 6/1980, poz. 111 — z glosą A. Świątkowskiego, „*Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych*”, z. 7—8/1981, poz. 120.

nego przez pracownicę przed i po zakończeniu urlopu opiekuńczego, lecz na umożliwienie jej uzyskania takiego wynagrodzenia. Dlatego jej zatrudnienie, jako spełniające wymagania prawne dotyczące zatrudnienia za wynagrodzeniem nie mniejszym od pobieranego przed urlopem w myśl § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 29.XI.1975 r., Sąd Najwyższy uznał według takiej samej stawki osobistego zaszerzowania, jaka była poprzednio (przed udzieleniem jej urlopu opiekuńczego) określona w umowie o pracę.

Przedstawione rozstrzygnięcia należą do tych nielicznych orzeczeń Sądu Najwyższego, które nie wywarły żadnego merytorycznego wpływu na kształtowanie przepisów o ochronie praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych. Zapis sformułowany w przepisie § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 29.XI.1975 r. został bowiem niemal dosłownie powtórzony w przepisie § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17.VII.1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych. Różnica między sformulowaniem użytym w § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 1975 r., w którym użyto określenia, że kierownik zakładu pracy jest obowiązany zatrudnić po urlopie opiekuńczym pracownicę „za wynagrodzeniem nie mniejszym od pobieranego przed urlopem”, a sformulowaniem wprowadzonym w 1981 r. do § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 17.VII.1981 r., w którym nakazano kierownikowi zakładu pracy zatrudnić pracownicę powracającą z urlopu wychowawczego „za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem” — jest nikła. Pogląd ten wyraziłem w książce pt. „Uprawnienia socjalne pracownicy w czasie urlopu wychowawczego” i podtrzymuję go nadal. Obecnie, w warunkach reformy gospodarczej, bardziej niż poprzednio staje się jasne, że powyższa wykładnia przepisów o urlopach na opiekę nad małym dzieckiem sprawa, iż całkowitymi konsekwencjami zmniejszenia swej zdolności produkcyjnej wskutek przebywania na urlopie i oderwania się od systematycznego wypełniania pracy obciążona będzie pracownica, która po dłuższej przerwie urlopowej ponownie podjęła pracę w zakładzie. Interpretując przepis o obowiązku zakładu pracy zatrudnienia pracownicy powracającej po urlopie wychowawczym (a poprzednio bezpłatnym urlopie opiekuńczym), Sąd Najwyższy miał przede wszystkim na uwadze interes zakładu pracy oraz ewentualnie interes innych pracowników, a nie pracownicy, która podjęła pracę po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Nie postuluję wypłacania takiej pracownicy wynagrodzenia, jakie faktycznie pobierała przed urlopem.³⁰ Upływ czasu powoduje bowiem duże różnice w poziomie zarobków pracowniczych. Zmianie ulegają też stawki osobistego zaszerzowania pracowników. Zrównanie pod względem wynagrodzenia za pracę pracownicy przed rozpoczęciem i po zakończeniu urlopu wychowawczego wymagałoby w chwili obecnej wprowadzenia, na kształt instytucji stosowanej w prawie ubezpieczeń społecznych, współczynnika waloryzacji wynagrodzenia za pracę. Przepisy o urlopach wychowawczych nie dają podstawy do dowartościowania stawek płacowych. Jednakże stosowanie zarówno stawek płacowych obowiązujących w dniu udzielenia urlopu wychowawczego, jak chce tego Sąd Najwyższy, albo wypłacanie wynagrodzenia w wysokości, które pracownica rzeczywiście pobierała przed urlopem, nie byłoby zgodne zarówno z aktualnie obowiązującymi przepisami płacowymi i zawartymi w nich stawkami wynagrodzenia, jak i z zasadami sprawiedliwości społecznej. Jestem zdania, że przepis § 16 rozporządzenia Rady Ministrów powinien być znowelizowany. Sformułowanie „za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed

³⁰ U. Jackowia k: Rola kwalifikacji zawodowych w wyznaczaniu stanowiska pracy po urlopie wychowawczym, Państwo i Prawo, nr 3/1983, s. 47 i nast. Autorka proponuje stworzyć pracownicy możliwości awansu płacowego identyczne jak przed urlopem wychowawczym.

urlopem" powinno być zastąpione stwierdzeniem: „za wynagrodzeniem nie niższym od stawek osobistego wynagrodzenia obowiązujących po zakończeniu urlopu wychowawczego”.

Problematyka urlopów opiekuńczych i wychowawczych nie znalazła się w wykazie problemów przedstawianych z okazji charakterystyki kierunków orzecznictwa w 40-leciu Polski Ludowej, mimo że instytucja tych urlopów jest najważniejszą, być może nawet jedyną instytucją z zakresu prawa pracy, za pośrednictwem której realizowana jest idea ochrony praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych. W niewielkim tylko stopniu na pominięciu tej problematyki zaważył fakt, że urlopy na opiekę nad małymi dziećmi zostały wprowadzone pod koniec lat 60, wobec czego charakteryzując kierunki orzecznictwa Sądu Najwyższego w minionym 40-leciu można dokonać przeglądu i oceny orzecznictwa w sprawach tych urlopów z okresu ostatnich 15 lat. Bardziej istotne znaczenie miał fakt, że przy ocenie kierunków orzecznictwa Sądu Najwyższego posłużono się kryterium ochrony interesów stron stosunku pracy³¹ oraz dążnością do ujednoczenia stosowania prawa w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych.³² Żadna z wymienionych tendencji nie uwidacznia się wyraźnie przy ocenie rozstrzygnięć Sądu Najwyższego w sprawach o urlopy na opiekę nad małymi dziećmi, urlopy wychowawcze oraz świadczenia z ubezpieczenia społecznego w trakcie tych urlopów. Obok orzeczeń, w których Sąd Najwyższy jednoznacznie miał na względzie ochronę interesów pracownic i małych dzieci (krąg podmiotów uprawnionych do urlopu bezpłatnego na opiekę na małym dzieckiem, w szczególności orzeczenie przyznające uprawnienia urlopowe prawnym opiekunom dziecka, a nie tylko matkom), można wyraźnie wskazać na orzeczenia wydane z myślą o ochronie interesów zakładu pracy (np. orzeczenie odmawiające nauczycielowi prawa do wykorzystania urlopu wychowawczego w okresie ferii szkolnych).

Nie sposób także nie zauważyć, że brak jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach urlopów opiekuńczych i wychowawczych tendencji, która jednoznacznie świadczyłaby o dążności tego Sądu do ujednoczenia praktyki stosowania przepisów o urloпах w celu wykonywania opieki nad małymi dziećmi. Z jednej bowiem strony Sąd Najwyższy stanowczo i konsekwentnie obejmuje ochroną pracownice i pracowników ubiegających się o udzielenie urlopu opiekuńczego lub wychowawczego, z drugiej natomiast dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy w razie stwierdzenia braku wymagań do wystąpienia z takim wnioskiem. Z prawnego punktu widzenia w obydwu wymienionych przykładach podstawę dyferencjacji stanowiło jednakowe kryterium. Nie sposób jednakże przeczyć, że w sytuacji, w której nastąpiła odmowa prawa do wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczycielowi, przesłanki tej decyzji nie były niepodważalne.

Podobnie niejednoznaczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy przy interpretowaniu przepisów określających krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z urlopów opiekuńczych i wychowawczych oraz zasiłków wychowawczych. Z jednej strony przyznaje on prawo do tych urlopów pracownikom opiekującym się dzieckiem, którego nie urodziły, ale z drugiej odmawia prawa do świadczeń socjalnych (zasiłków wychowawczych) pracownikom faktycznie sprawującym samotnie opiekę nad małym dzieckiem.

³¹ Zob. E. Brzeziński, J. Wasilewski: Ochrona interesów stron stosunku pracy w orzecznictwie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, *Nowe Prawo* nr 11–12/1984, s. 98 i nast., 115–116.

³² Zob. S. Perestaj: Węzłowe problemy rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zapewniające jednolitość stosowania prawa, *Nowe Prawo* nr 11–12/1984, s. 201 i nast., 206–207, 209–210.

W miarę upływu czasu ujednoliceniu uległa wykładnia przepisów, w których określone zostały przesłanki prawne wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu na opiekę nad małym dzieckiem. W szczególności wyjaśniono, że przepisy prawa pracy stwarzają uprawnienie do wystąpienia z wnioskiem o taki urlop i sprawowanie opieki nad małym dzieckiem bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy wszystkim pracownikom, które są zatrudnione w uspołecznionych i nie uspołecznionych zakładach pracy.

Przegląd orzeczeń Sądu Najwyższego w sprawach urlopów na opiekę nad małymi dziećmi i świadczeń przysługujących w trakcie tych urlopów uzasadnia dostatecznie wyraźnie tezę o niepodważalnym znaczeniu Sądu Najwyższego w procesie kształtowania środków prawnych mających na celu ochronę praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych. Reakcje ustawodawcy na rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego są, z wyjątkiem przepisów określających zasady zatrudniania pracowników powracających z urlopu opiekuńczego lub wychowawczego, jednoznaczne. Świadczą one o inspirującej roli Sądu Najwyższego w zakresie kształtowania przepisów o ochronie praw dzieci wychowywanych w rodzinach pracowniczych.

KAZIMIERZ OSTROWSKI

NARUSZENIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OBRONY OBLIGATORYJNEJ W POSTĘPOWANIU PRZYGOTOWAWCZYM

Autor, nawiązując do upag Mariana Cieślaka i Zbigniewa Dody co do naruszenia przepisów dotyczących obrony obligatoryjnej w postępowaniu przygotowawczym („Palestra” nr 10/84), przedstawia własny pogląd w sprawie zapewnienia podejrzanemu obrony obligatoryjnej w postępowaniu przygotowawczym.

W nrze 10 „Palestry” z 1984 roku opublikowany został doskonale opracowany i zestawiony przez Mariana Cieślaka i Zbigniewa Dodę przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego za lata 1980—1983. Zawiera on również własne uwagi autorów.¹ Przy ocenie wyroku Sądu Najwyższego z dn. 10.IV. 1980 r. I KR 66/80 (OSN PG, z. 8—9/1980, poz. 108), dotyczącego naruszenia przepisów o obronie obligatoryjnej w postępowaniu przygotowawczym, autorzy przeglądu wyrażają pogląd,² „że przepis art. 388 pkt 6 k.p.k. obejmuje swym zakresem dwa odrębne alternatywnie ujęte układy procesowe: po pierwsze — układ, w którym oskarżony nie miał obrońcy w wypadkach określonych w art. 70 § 1 i art. 71 k.p.k., po drugie — układ, w którym obrońca nie uczestniczył w czynnościach, gdzie jego udział był obowiązkowy. Ponieważ przepisy k.p.k. nie przewidują obowiązkowego udziału obrońcy w czynnościach postępowania przygotowawczego, przeto w postępowaniu przygotowawczym nie można popełnić uchybienia, o którym mowa w drugiej części art. 388 pkt 6 k.p.k.”

Powyższy pogląd autorzy uzupełniają uwagą, że „odmienny, całkowicie odosobniony pogląd w tym względzie [wyrażony przez K. Ostrowskiego: Obrona obowiązkowa (niezbędna) w postępowaniu przygotowawczym, Palestra nr 7—9/1981] najwyraźniej

¹ Marian Cieślak i Zbigniew Doda: Kierunki orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (lata 1980—1983), „Palestra” nr 10/84, str. 1—160.

² „Palestra” nr 10/84, s. 8 i 9.