

Andrzej Świątkowski

Wykładnia konstytucyjnej zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy : (opinia prawna przedstawiona Trybunałowi Konstytucyjnemu w sprawie K. 1

Palestra 31/3-4(351-352), 4-11

1987

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.

Jest dzień 7 lutego 1987 r. Cała adwokatura warszawska żegna Jerzego. Patrzymy na trumnę, ale ciągle nie możemy zrozumieć, pogodzić się z tą myślą, że nie będzie Go wśród nas. Jakże będzie Go nam brakować w Sądzie, w Radzie — właściwie wszędzie był z nami i wśród nas. Jakże bezsensowne i okrutne jest Jego odejście. Wiemy jednak jedno: nie zmarnował swojego życia i może być z niego dumny. Tak jak i my jesteśmy dumni z tego, co zrobił, czego dokonał.

Żegnaj Jerzy, jest nam bardzo ciężko i smutno.

Będziemy Cię zawsze pamiętać i tą pamięcią będziesz zawsze wśród nas, otoczony miłością i szacunkiem, przyjaźnią i podziwem.

Maciej Dubots

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

WYKŁADNIA KONSTITUCYJNEJ ZASADY WYNAGRADZANIA WEDŁUG ILOŚCI I JAKOŚCI PRACY *

(opinia prawna przedstawiona Trybunałowi Konstytucyjnemu
w sprawie K. 1/86)

I

W dniu 14 lipca 1986 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26.X.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi¹ jest zgodny z art. 68 ust. 1 Konstytucji PRL.² Z wnioskiem o stwierdzenie niezgodności tego przepisu z konstytucyjną zasadą wynagradzania według ilości i jakości pracy wystąpił Zarząd Federacji Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Turystyki w Warszawie. Uczestnikami postępowania byli: Sejm PRL i Prokurator Generalny.

Zdaniem wnioskodawcy przepis art. 10 ust. 4 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowiący, że od wpływów pieniężnych ze sprzedaży napojów alkoholowych nie mogą zależeć oceny wyników działalności przedsiębiorstw ani też wynagrodzenie pracowników tych zakładów, pozbawił pracowników zakładów gastronomicznych wynagrodzenia za sprzedaż alkoholu. Do czasu wprowadzenia kwestionowanego przepisu obrót ze sprzedaży alkoholu miał bezpośredni wpływ na wysokość uzyskiwanej przez pracowników gastronomii prowizji (premii).

* Trybunał Konstytucyjny wyraził zgodę na publikację opinii, którą podzielił, dając temu wyraz w uzasadnieniu swego orzeczenia z dnia 14 lipca 1986 r. w sprawie K. 1/86 (*Red. Pol.*).

¹ Dz. U. z 1982 r. Nr 35, poz. 229.

² Dz. U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36.

Zdaniem wnioskodawcy przepis art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26.X.1982 r. pozbawił pracowników gastronomii prawa do wynagrodzenia za pracę związaną z podaniem alkoholu do konsumpcji.

II

Zarządzeniem przewodniczącego składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego powołany zostałem w tej sprawie w charakterze biegłego w celu udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

- „1. Jak jest w nauce prawa pracy rozumiana konstytucyjna zasada wynagradzania według ilości i jakości pracy?
2. Jak realizują tę zasadę poszczególne systemy wynagradzania? Jaki udział mają na ich gruncie elementy stałe i ruchome, od czego zależy ich wzajemna relacja, czy spotyka się systemy, które z różnych przyczyn dokonują przesunięcia wynagrodzeń za pracę ze stałych elementów na ruchome lub odwrotnie?
3. Czy pozbawienie pracowników wynagradzanych w systemie prowizyjnym części prowizji lub prowizji pochodzącej ze sprzedaży określonych towarów oznacza przekreślenie zasady wynagradzania ich według ilości i jakości pracy?
4. Czy obowiązujący w przepisach prawa pracy system wynagradzania za pracę zna wyjątki od zasady wynagrodzenia według ilości i jakości pracy?”

Zamieszczona poniżej opinia prawna zawiera odpowiedzi na postawione przez Trybunał pytania.

III

Wykonując zarządzenie przewodniczącego składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 czerwca 1986 r., przedstawiam opinię prawną, w której prezentuję stanowisko w sprawach wymienionych wyżej w punktach 1—4 zarządzenia.

1. W nauce prawa pracy uważa się, że socjalistyczna zasada podziału według pracy stanowi nie tylko zasadę ustrojową, ale jest również podstawową zasadą prawa pracy. W szczególności z konstytucyjnej zasady wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy wynika, że sprzeczne z założeniami ustrojowymi jest różnicowanie uprawnień płacowych według innych kryteriów (np. płeć, wyznanie). W nauce prawa pracy uważa się, że konstytucyjna zasada postuluje równość sytuacji płacowej pracowników wykonujących podobny rodzaj pracy.³ Uznając, że konstytucyjna formuła ustalania wynagradzania za pracę jest ogólna i „nie

³ Zob. M. Święcicki: Prawo wynagrodzenia za pracę, PWN, Warszawa 1983, s. 19—20.

wyczerpuje zagadnienia",⁴ w nauce prawa pracy przyjmuje się, iż przepisy kodeksu pracy (art. 13 oraz art. 78) konkretyzują tę zasadę.⁵ Podobne stanowisko zajmuje W. Piotrowski.⁶ Pisze on, że na gruncie kodeksu pracy zasada ustrojowa przybiera nieco inny kształt. Różnica między sformułowaniem konstytucyjnym a kodeksowym polega na tym, że w kodeksie pracy ustawodawca nakazuje wynagradzać pracownika w zależności nie tylko od ilości i jakości pracy, ale również od jej rodzaju. Podkreślić należy, że warunek wynagradzania pracownika według rodzaju pracy wymieniony został na pierwszym miejscu. Nie ma jednak wątpliwości, że konstytucyjna i kodeksowa zasada wynagradzania pracowników opiera się na ekwiwalentności odpłatności pracy, natomiast rodzaj, jakość pracy oraz inne kryteria (kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu pracy, podkreślone w art. 78 kodeksu pracy) są podstawowymi kryteriami różnicowania pracowników podczas podejmowania decyzji o ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę oraz wypłacania należnego wynagrodzenia. Powyższe zasady wynagradzania pracowników zostały także zapisane w ustawie z dnia 28 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (art. 7 ust. 2).⁷

Konkludując, stwierdzić trzeba, że konstytucyjna zasada wynagradzania według ilości i jakości pracy została skonkretyzowana w przepisach kodeksu pracy, wyraża związek wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentność odpłatności pracy oraz formuluje kryteria regulacji, ustalania i wypłacania wynagrodzenia pracownikowi.

2. Rodzaj, ilość i jakość pracy pozwalają — w zależności od form wypełniania obowiązku świadczenia pracy — mierzyć wkład pracy pracownika. Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wkładu pracy, jej jakości, a także od metody, za pomocą której zakład pracy ustala wysokość zarobków pracownika. Ilość wykonanej pracy można mierzyć długością czasu pracy (metoda ekstensywna) lub ilością wytworzonych przez pracownika dóbr, a więc przez pomiar intensywności wykonania pracy (metoda intensywna). W praktyce stosowane są dwa podstawowe sposoby wynagradzania pracownika: a) wynagrodzenie czasowe, b) wynagrodzenie za rezultat (ilość lub jakość wykonanych produktów).

W literaturze przyjmuje się, że intensywne mierniki wydajności pracy zapewniają ściślejszą odpowiedniość pracy i wynagrodzenia w porównaniu z systemem czasowym.⁸ Należy podkreślić, że intensywne metody wynagradzania pracownika (wynagrodzenie akordowe, premiowe lub prowizyjne) nie prowadzą do przełamania zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie jest świadczeniem odwzajemniającym wykonanie pracy oznaczonej w umowie,

⁴ Zob. J. Jończyk: *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1984, s. 476.

⁵ Zob. W. Masewicz (w): *Kodeks pracy — Komentarz*, red. J. Jończyk, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1977, s. 48.

⁶ Zob. W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski: *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1985, s. 324.

⁷ Dz. U. z 1984 r. Nr 5, poz. 25.

⁸ Zob. M. Seweryński: *Wynagrodzenie za pracę*, PWN, Warszawa 1981, s. 111.

ponieważ akord, premia lub prowizja są traktowane jako metody obliczania wynagrodzenia według wyniku osiągniętego przez pracownika, a nie jako zapłata za wynik.⁹

Ponieważ rodzaj, ilość i jakość wykonanej pracy nie są jedynymi kryteriami obliczania wynagrodzenia za pracę, albowiem wysokość wynagrodzenia w ustroju socjalistycznym jest kształtowana także pod wpływem przesłanek nieekonomicznych, przeto z reguły wynagrodzenie za rezultat (akordowe, premiowe lub prowizyjne) uzupełnia wynagrodzenie czasowe. W szczególności prowizja jako intensywne metoda wynagradzania może występować zupełnie samodzielnie; jest ona wówczas traktowana jako odmiana wynagrodzenia zasadniczego, obliczanego w szczególny sposób.

Spotyka się też prowizję w postaci niesamodzielnej jako dodatek do wynagrodzenia za czas pracy.

W systemie wynagradzania, w którym prowizja traktowana jest jako podstawowa metoda obliczania wysokości zarobków, gwarantuje się pracownikowi minimalną zapłatę. Czyni się tak, aby odciążyć pracownika od ryzyka gospodarczego prowadzenia zakładu. Warto podkreślić, że nawet kodeks cywilny dopuszcza możliwość — poprzez przepisy odnoszące się do godziwego zysku oraz zasady współżycia społecznego (art. 56 i 354 k.c.) — zmniejszenia ryzyka gospodarczego w obiektywnie zasługujących na to sytuacjach nadzwyczajnych (np. kryzys społeczno-gospodarczy w 1981 r.).¹⁰ Tym bardziej więc nie może być mowy o przerzucaniu na pracownika całości ryzyka związanego z gospodarczym prowadzeniem zakładu, w którym jest on zatrudniony.

Prowizyjna stawka wynagrodzenia jest ustalana indywidualnie dla każdego pracownika lub dla zespołu pracowników.

Dobór metod wynagradzania pracowników jest uzależniony od rozmaitych czynników, przede wszystkim ekonomicznych oraz porozumień kierownika zakładu pracy z właściwym organem zakładowej organizacji związkowej. Dlatego — z punktu widzenia prawa pracy — na pytanie zawarte w pkt 2 zarządzenia Przewodniczącego składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego odpowiedzieć należy, że ustalenia między stałymi a ruchomymi składnikami wynagrodzenia są uzależnione od wyliczenia ekonomicznego oraz od stanowiska organizacji i organów reprezentujących interesy stron stosunku pracy: związków zawodowych, kierownika zakładu pracy, ministra. Najczęściej — poza minimalnym stałym wynagrodzeniem ustanowionym w prowizyjnym systemie wynagradzania ze względów socjalnych, a także dla wyłączenia pełnego ryzyka gospodarczego pracownika — strony ustalające sposób wynagradzania pracowników mają swobodę określenia zasad wynagradzania. Nadmienić jednak należy, że zmiana tych zasad w czasie trwania stosunku pracy może się odbyć po uprzednim wypowiedzeniu warunków płacy.

Konkludując, należy przyjąć, że przepisy kodeksu pracy powtarzające,

⁹ Tenże, s. 101.

¹⁰ Zob. wyrok SN z dnia 17.XII.1984 r. IV PR 225/84, OSNCAP, nr 9, 1985, poz. 137.

konkretyzujące i rozwijające zasadę konstytucyjną wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy nie stwarzają ograniczeń w wyborze metod wynagradzania pracowników. Strony stosunku pracy oraz organizacje reprezentujące ich interes ekonomiczny są uprawnione do wyboru jednego ze wspomnianych wyżej systemów wynagradzania pracowników, jak również skonstruowania — na bazie tych systemów — następującego systemu mieszanego: wynagrodzenie według czasu przeznaczonego na wykonanie pracy i według osiągniętych wyników. Mają też prawo ustalić relacje między powyższymi składnikami wynagrodzenia za pracę.

Bezsposny ścisły związek między rodzajem, ilością i jakością wykonanej pracy a poziomem wynagrodzeń nakazuje przy wyborze metody obliczania wynagrodzenia wziąć pod uwagę uwarunkowania ekonomiczne. Zważywszy jednak, że w państwie socjalistycznym wysokość wynagrodzenia jest kształtowana nie tylko pod wpływem ekonomicznych uwarunkowań i zależności politycznych, lecz także — jak zaznaczyłem wyżej — przy uwzględnieniu przesłanek społecznych, ekwiwalentności wynagrodzenia według ilości i jakości pracy nie należy — jak trafnie podnosi M. Seweryński¹¹ — pojmować dosłownie jako obiektywnej równowartości świadczeń.

3. W znaczeniu wyżej zaprezentowanym należy się odnieść do pytania postawionego w pkt 3 zarządzenia Przewodniczącego składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego. Na powyższe pytanie nie sposób, w moim przekonaniu udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Zasada ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę, akcentowana w Konstytucji i w kodeksie pracy (art. 13, 78) oraz w ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania z dnia 26 stycznia 1984 r. (art. 7 ust. 2), wymaga, aby wynagrodzenie obliczone wskutek zastosowania jednego z wymienionych systemów wynagradzania i przyjęcia jednej z zaprezentowanych metod wynagradzania było ustalone zgodnie z zasadami zapisanymi w odpowiednich przepisach płacowych, jak również aby ustalone w ten sposób wynagrodzenie zostało uznane przez strony indywidualnego stosunku pracy za odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości wykonanej pracy. Brak tego uznania przez pracownika sprawia, że może on — z zachowaniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę — dążyć do odmiennego, korzystniejszego rozwiązania, tzn. wystąpić z ofertą zawarcia umowy o pracę według innych warunków płacowych lub rozwiązać z zakładem pracy stosunek pracy.

Organizacja związkowa, reprezentująca interesy ekonomiczne zbiorowości pracowników zatrudnionych w danej branży, ma prawo wystąpienia z inicjatywą uregulowania korzystniejszego od dotychczasowych — jej zdaniem niezgodnych lub nie w pełni zgodnych z zasadą ekwiwalentności wynagrodzenia — zasad wynagradzania pracowników. Porozumienia powyższe mogą być zawierane zarówno w odniesieniu do danego zakładu pracy, jak i całej branży. Treść tych porozumień odnosi się nie tylko do

¹¹ M. Seweryński: Wynagrodzenie (...), s. 119.

wysokości wynagrodzeń, lecz obejmuje także ukształtowanie zasad obliczania wynagrodzeń (np. zmiana wynagrodzenia według wyników na wynagrodzenie według czasu pracy). Zgodne jest zatem z zasadą ekwiwalentności wynagrodzenia pozbawienie pracowników części dotychczas pobieranego wynagrodzenia za pracę, np. w postaci prowizji, jeżeli pomniejszone w ten sposób wynagrodzenie odpowiada wymaganiom stawianym przez stosowne przepisy płacowe. Normatywna zmiana warunków wynagrodzenia, w szczególności wydanie nowej ustawy, która zawiera unormowania mniej korzystne od przepisów dotychczasowych, musi być rozpatrywane w świetle art. 18 k.p. Przepis ten w § 1 stanowi, że postanowienia umów o pracę (również płacowe) powinny być zgodne z przepisami prawa pracy. Dostosowanie przepisów płacowych zawartych w umowach o pracę do obowiązujących, mniej korzystnych przepisów prawa pracy następuje bądź wskutek wypowiedzenia zmieniającego, bądź też — w granicach określonych w art. 241 k.p. (stosowanych dla relacji układ zbiorowy pracy — umowa o pracę) lub w art. 21 ustawy z dnia 26.I.1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (stosowanych dla relacji zakładowe porozumienia płacowe — umowa o pracę) — automatycznie. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że wprowadzenie przez nowy układ zbiorowy lub porozumienie płacowe nowych warunków wynagrodzenia za pracę wywiera skutek nie tylko dla nowego, automatycznego ukształtowania elementów wynagrodzenia wyraźnie uzgodnionych przez strony (np. stawka wynagrodzenia zasadniczego), ale oddziałuje także na elementy wynagrodzenia wynikające z przepisów płacowych obowiązujących w czasie kształtowania przez strony wysokości wynagrodzenia, chociażby strony wyraźnie nie umówiły się co do ukształtowania danego elementu płacy.¹² Ponieważ kwestionowany przez wnioskodawcę przepis nie jest zamieszczony ani w układzie zbiorowym pracy, ani też w porozumieniu płacowym, przeto normatywna zmiana treści stosunku pracy powinna, zdaniem moim, pociągnąć za sobą wypowiedzenie warunków płacowych. Przepisy art. 42 i art. 43 k.p. dopuszczają w takim wypadku zmianę warunków wynagrodzenia, nawet pracownikom szczególnie chronionym, ze względu na konieczność wprowadzenia nowych zasad wynagradzania.

Wnioskodawca uznał przepis art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi za normę prawa pracy.¹³ Tym samym określił on krąg możliwości zmierzających do zmiany zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach gastronomicznych: wypowiedzenie zmieniające, zmiana wa-

¹² Zob. T. Bińczycka-Majewska: *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1985, s. 23.

¹³ W uzupełnieniu opinii pisemnej na rozprawie podkreśliłem, że w literaturze prawa pracy przyjmuje się, iż do źródeł prawa pracy zaliczane są przepisy zamieszczone w aktach prawnych nie przeznaczonych do regulowania w drodze prawnej stosunków pracy, jeżeli tylko zawierają one chociażby cząstkową regulację praw i obowiązków pracowników. Zob. W. Masewicz: *op. cit.*, s. 39.

runków płacowych, przekształcenie metod wynagradzania pracowników zakładów gastronomicznych. Uznanie przez strony umowy o pracę lub strony porozumienia (zakładowego albo branżowego), że wysokość lub zasady wynagradzania odpowiadają przepisom płacowym, lecz nie mogą być uznane za równoważne (zgodne z zasadą ekwiwalentności wynagrodzenia), stwarza możliwość podjęcia akcji (jednostkowej lub zbiorowej) zmierzającej do zmiany tych przepisów. Wynik tej akcji jest jednak uzależniony od stanowiska drugiej strony: kierownika zakładu pracy lub właściwego ministra.

Konkludując, należy więc stwierdzić, że jeżeli przyjmie się, dzielając stanowisko wnioskodawcy, że przepis art. 10 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jest źródłem prawa pracy, to pozbawienie pracowników wynagradzanych w systemie prowizyjnym części prowizji lub prowizji pochodzącej ze sprzedaży określonych towarów nie oznacza przekreślenia zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy, ponieważ nowe warunki wynagrodzenia, które mogą być wprowadzone po zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki płacowe każdej zawartej umowy o pracę z pracownikami zakładów gastronomicznych, odpowiadają wymaganiom stawianym przez stosowne przepisy płacowe. Brak uznania przez jedną ze stron równoważności świadczeń płacowych umożliwia jej podjęcie stosownych działań mających na celu zmianę wysokości wynagrodzenia lub metod jego obliczania. Umożliwia jej odstąpienie od dotychczasowej umowy lub stwarza podstawę do wywarcia na nią nacisku. Nie daje jednak możliwości organowi rozstrzygającemu spór ustalenia wysokości lub metod wynagrodzenia odpowiednich do ilości i jakości wykonanej pracy.

4. Przepis art. 80 k.p. stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Sformułowania powyższego nie można jednak interpretować jako dyrektywy nakazującej wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia tylko wówczas, gdy osiągnął on założone wcześniej rezultaty. W literaturze uważa się, że za pracę wykonaną należy uważać pracę świadczoną przez pracownika zgodnie z jego obowiązkami, a nie uzyskanie końcowego rezultatu. Umowa o pracę jest bowiem umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Z art. 80 k.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę przysługuje za sumienne i staranne wykonywanie pracy (obowiązek zapisany w art. 100 § 1 k.p.) oraz że jest ono wypłacane dopiero po jej wykonaniu.¹⁴

Przepisy prawa pracy przewidują wiele wypadków, w których pracownik mimo nieświadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę. Niektóre z tych przepisów są zamieszczone w kodeksie pracy (np. art. 172, 185 § 2, 187, 188), inne w rozporządzeniach RM wydanych na podstawie upoważnienia zamieszczonego w kodeksie pracy (np. na podstawie art. 104 § 3 k.p.). Obowiązujący system wynagradzania pracowników

¹⁴ Zob. Z. Salwa (w): *pracy zbiorowej: Kodeks pracy z komentarzem*, pod red. M. Piekarskiego, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1979, s. 245.

zna wyjątki od zasady wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy ze względu na potrzeby socjalne i bytowe pracownika.¹⁵ Powołany autor omawia bliżej wyjątki od zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy. W szczególności wskazuje na świadczenia uzupełniające wynagrodzenie za pracę: deputaty i minimalne wynagrodzenie za pracę. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że deputaty (np. deputaty dla pracowników PGR określone układem zbiorowym pracy) przysługują tylko tym pracownikom, którzy mają na utrzymaniu rodziny.¹⁶ Rozmiar deputatu jest uzależniony od czynników nie mających związku z zasadą ekwiwalentności pracy (wymienione już obciążenia rodzinne, pozostawanie w stosunku pracy w określonym czasie, rodzaj pracy).

Zasada wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy doznaje wyjątku ze względu na ustanowienie minimalnych zarobków.

Również uregulowanie poziomu maksymalnego wynagrodzenia za pracę przez ustalenie rozpiętości stawek wynagrodzenia zasadniczego — jak to ma miejsce np. w przepisie art. 9 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (współczynniki 1:1,6 lub 1:1,2) oraz ograniczenia wysokości dodatków funkcyjnych — są kolejnym przykładem odstąpienia w obowiązującym współcześnie w Polsce systemie wynagradzania pracowników od zasady wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy.

IV

Zaprezentowane w opinii prawnej zapatrywania podzielone zostały przez uczestników postępowania. Zostały one także zaaprobowane przez Trybunał Konstytucyjny, który oddalił wnioski i stwierdził — jak już wspomniałem na wstępie — że art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26.X.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jest zgodny z art. 68 ust. 1 Konstytucji PRL.

¹⁵ Zob. M. Seweryński: op. cit., s. 114 i nast.

¹⁶ Zob. wyrok SN z dnia 12.VIII.1983 r. I PRN 112/83, OSNCAP, nr 5, 1984, poz. 77.

MICHAŁ NIEDOŚPIAŁ

ZASTĘPSTWO SZCZEGÓLNE A DZIEDZICZENIE TESTAMENTOWE GOSPODARSTW ROLNYCH

Przedmiotem analizy w artykule jest stosowanie przepisów o zastępstwie szczególnym do dziedziczenia testamentowego w okresie przed 6.IV.1982 r. i po tej dacie (nowela do k.c. z 1982 r.). Zgłoszono też przy okazji pewne postulaty legislacyjne.