

# Andrzej Świątkowski

---

## Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy : kodeks pracy

---

Palestra 32/1-2(361-362), 42-66

---

1988

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

doniosłe reperkusje w tej materii.<sup>26</sup> W przepisie art. 1039 k.c. obowiązkowi zaliczenia poddano zasadniczo wszystkie darowizny uczynione na rzecz spadkobiercy. Szczególne znaczenie mają tu wyposażenia, które ze względu na towarzyszące okoliczności należy uważać za dokonane niejako na poczet przyszłej schedy spadkowej.

Podobnie sprawa przedstawia się, jeżeli chodzi o obliczenie zachowu i zaliczanie na jego poczet darowizny (por. art. 993 i nast. k.c.). Nie ulega wątpliwości, że przez darowiznę należy tu rozumieć także przysporzenia dokonane przez spadkodawcę na rzecz swoich zstępnych tytułem wyposażenia. Była już mowa o wyjątkach od przytoczonych zasad (por. art. 994 § 1, 1039 § 3 k.c.). Wyjątki te dotyczą jednak drobnych darowizn zwyczajowo w danych stosunkach przyjętych. Do kategorii tej nie należą wyposażenia.

<sup>26</sup> Por. J. Gwiazdomorski: Prawo spadkowe w zarysie, wyd. 4 (zaktualizowane przez A. Mącznyńskiego), Warszawa 1985, s. 215. Autor krytykuje przyjęte przez prawo polskie rozwiązanie. Uważam, że krytyka nie jest przekonująca.

## ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

### UWAGI DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY — KODEKS PRACY

#### I. Uwagi wprowadzające

W maju 1987 r. opublikowane zostały założenia projektu noweli do kodeksu pracy.<sup>1</sup> Propozycje zmiany zasadniczej ustawy w prawie pracy zobowiązują do zajęcia stanowiska, tym bardziej że autorzy projektu zachęcają do wzięcia udziału w publicznej dyskusji nad projektowaną nowelą. Zamieszczone poniżej uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy-Kodeksu pracy mają charakter autorski. Zastrzeżenie powyższe uważam za istotne, albowiem uczestniczyłem w pracach powołanej przez Prezesa Rady Ministrów w 1985 r. Komisji do spraw nowelizacji kodeksu pracy, jak również brałem udział w pracach Zespołu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Rady Legislacyjnej, który w czerwcu 1987 r. oceniał projekt ustawy zmieniającej kodeks pracy.

W artykule, który stanowi mój głos w dyskusji nad projektem noweli do kodeksu pracy, nie podejmuję szerszego problemu odnoszącego się do kształtowania pożądanego — z punktu widzenia

<sup>1</sup> Rzeczpospolita, nr 124 (1650) z dn. 29.V.1987 r.

warunków ekonomicznych i ustrojowych — modelu prawa pracy. Zagadnienie powyższe wyczerpująco omówił Z. Salwa w studium na temat modelu prawa pracy w PRL.<sup>2</sup> Nie zastanawiam się też, czy w prawie pracy potrzebna jest nowelizacja, rekodyfikacja lub kodyfikacja prawa pracy. Nie omawiam także zależności, w jakiej pozostawać powinien kodeks pracy w stosunku do kodeksu ubezpieczenia lub — jak uważają niektórzy — zabezpieczenia społecznego. Pomijam wszystkie te zagadnienia, mimo że przy okazji omawiania projektu noweli do kodeksu pracy mogłyby one być zasadnie poruszone, albowiem kodeks pracy (ustawa z dnia 26.VI.1974 r.) nie jest zbiorem praw z dziedziny prawa pracy. Nigdy też takim zbiorem nie był. Nie pretendował od samego początku do pełnienia takiej roli. Wydaje się, że skoro po dziesięciu latach obowiązywania kodeksu pracy dojrzeliliśmy do przedyskutowania zasadniczych kierunków jego zmiany, to należałoby zastanowić się, czy kodeksowi pracy nie trzeba przywrócić rangi lub raczej nadać rangę, jaką powinien mieć ten fundamentalny akt z zakresu prawa pracy wśród innych aktów prawnych z tej dziedziny oraz wśród innych kodeksów: karnego, cywilnego, procedury karnej, cywilnej, administracyjnej, obowiązujących w naszym prawie.

Jeżeli zgodzimy się — a co do tego nie ma chyba wątpliwości — że prawo pracy, jako odrębna gałąź prawa, jest dyscypliną złożoną, obejmuje prawo stosunku pracy, tzw. indywidualne prawo pracy, zbiorowe prawo pracy oraz prawo ubezpieczeń społecznych, to nie powinno być rozbieżności co do tego, że kodeks pracy jako zbiór praw danej gałęzi prawa, w tym wypadku prawa pracy, powinien regulować w sposób wyczerpujący wszystkie podstawowe instytucje prawa pracy.

W tym miejscu nie oczekuję, że przedstawione przeze mnie zaopatrywania znajdą aprobatę, wśród większości specjalistów z dziedziny prawa pracy. Wydaje się, iż już dość dawno zdecydowaliśmy się, że materia ubezpieczeń społecznych powinna być wydzielona z prawa pracy i że nadaje się do odrębnego uregulowania w odrębnym akcie prawnym — kodeksie ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego. Z różnych powodów, głównie ekonomicznych, a także organizacyjnych, oraz ze względu na konserwatywne upodobania niektórych badaczy prawo ubezpieczeń społecznych nie mogło się usamodzielnić w osobną gałąź prawa. W konsekwencji nie można było podjąć prac kodyfikacyjnych w tej dziedzinie. Wydaje się, że wzorem państw zachodnich, a także Związku Radzieckiego prawo ubezpieczeń społecznych ma szansę wyodręb-

---

<sup>2</sup> Z. Salwa: Podstawowe problemy modelu prawa pracy (w): Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. Z. Salwa, M. Matey, Ossolineum, Warszawa 1987, s. 9 i nast.

nić się spośród prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że wydzielenie prawa ubezpieczeń społecznych z prawa pracy samo przez się przyczyni się do skodyfikowania tego działu prawa. Doświadczenie z kodyfikacją prawa pracy uczy, że wyodrębnienie prawa pracy z prawa cywilnego nie spowodowało ani automatycznie, ani też w krótkim lub względnie krótkim terminie podjęcia prac kodyfikacyjnych. Jednakże wyodrębnienie się prawa pracy z prawa cywilnego, akceptacja tego faktu oraz jego utrwalenie w świadomości prawników sprawiły, że jeszcze w tym pokoleniu prawników, które było świadkiem tego wydzielenia, podjęte zostały prace kodyfikacyjne. Prace, które po przeszło dwudziestu latach zaowocowały pierwszym polskim kodeksem pracy.

Będąc dumni z osiągnięcia, jakim niewątpliwie w nauce i praktyce prawa pracy było uchwalenie kodeksu pracy, z pewnością nie będziemy łatwo przekonani argumentami, że zmiana stosunków społecznych i gospodarczych uzasadnia podjęcie działań zmierzających do znowelizowania tego kodeksu. Kodeksu, który w ocenie dokonanej z okazji dziesięciolecia obowiązywania tego aktu nie wypadł źle. Dlatego pierwszym pytaniem, które pragnę postawić w niniejszym dyskusyjnym artykule, jest pytanie nie o zakres (to padnie później), lecz o rzeczywistą potrzebę nowelizacji kodeksu pracy. Czy rzeczywiście musimy nowelizować kodeks pracy z tego powodu, że zmieniła się struktura organizacji związkowych oraz nastąpiła pewna zmiana stylu zarządzania zakładami pracy? Pamiętamy przecież, że w okresie pluralizmu organizacyjnego związków zawodowych w Polsce Sąd Najwyższy wydawał orzeczenia i nakazywał w nich stosowanie przepisów kodeksu pracy o radzie zakładowej do organizacji związkowych, w których podstawowa jednostka zarządzająca na poziomie zakładu pracy nosiła inną nazwę.<sup>3</sup> Nie było też żadnej przeszkody, aby w okresie stopniowej budowy struktur związkowych zinterpretować przepisy kodeksu pracy w taki sposób, że w miejsce jednostek nadrzędnych nad organizacjami związkowymi zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z funkcjonariuszem zakładowej organizacji związkowej wyrażała zamiast nie istniejącej jednostki nadrzędnej związku zawodowego zakładowa organizacja związkowa.<sup>4</sup>

Nie razi chyba naszego poczucia hierachii źródeł prawa pracy fakt, że kodeks pracy nie jest stosowany tylko z tego powodu, iż skutek zmiany struktury organizacyjnej związków zawodowych statuty tych związków, nie mające charakteru źródeł pra-

<sup>3</sup> Zob. A. Świątkowski: *Kompetencje kontrolne związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (w:) Kompetencje związków zawodowych*, red. A. Świątkowski, PWN, Warszawa-Kraków 1984, s. 146.

<sup>4</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22.III.1984 r. III PZP 8/84, OSNCAP nr 10 10 1984, poz. 173 z krytyczną glosą A. Świątkowskiego, PiP nr 7-8, 1985, s. 183 i nast.

wa, stoją na przeszkodzie stosowaniu niektórych przepisów kodeksu pracy. W okresie dziesięciu lat obowiązywania kodeksu pracy powinniśmy się byli przyzwyczaić do tego, że kodeks nie jest zbiorem praw. Nie reguluje on w sposób kompletny wszystkich istotnych instytucji z zakresu prawa pracy. Poza kodeksem funkcjonuje cały system aktów prawnych niższego rzędu, które w sposób szczegółowy, niekiedy nawet odbiegający od idei zapisanej w kodeksie pracy (np. w kwestii czasu pracy),<sup>5</sup> regulują wiele zagadnień, które powinny stanowić materię kodeksu pracy. Częściowo tylko powyższa okoliczność może być uzasadniona tym, że szczegółowe, odrębne regulacje z zakresu prawa stosunku pracy, np. stosunków pracy w urzędach państwowych oraz w innych działach administracji państwowej, zostały uregulowane w sposób odrębny z woli kodeksu pracy.

Jeżeli chcemy, do czego zmierzają autorzy projektu ustawy o zmianie ustawy-Kodeks pracy, przywrócić kodeksowi pracy, jako fundamentalnemu aktowi prawnemu, należną mu rolę w hierarchii źródeł prawa pracy, tzn. rolę zbioru prawa, to nie należy nowelizować lub nawet rekodyfikować prawa pracy. Konieczna jest ponowna kodyfikacja tego działu prawa. Kodyfikacja taka powinna obejmować nie tylko wszystkie zagadnienia prawa stosunku pracy łącznie z prawem służby państwowej, obecnie regulowanym ustawą z dnia 16.IX.1982 r. (tzw. pragmatyką urzędniczą).<sup>6</sup> Ustawa ta w chwili obecnej stanowi konkurencję dla kodeksu pracy. Pełni ona w sferze służbowych stosunków pracy rolę, jaką kodeks pracy spełnia w zobowiązaniowych stosunkach pracy.

Postulat kompletności regulacji kodeksowej odnosi się także — w zakresie prawa stosunku pracy — do spółdzielczego stosunku pracy, regulowanego obecnie ustawą z dnia 16.IX.1982 r.-Prawo spółdzielcze.

Kompletność regulacji prawa stosunku pracy sprzeciwia się mnożeniu delegacji ustawowych. Nie jest dopuszczalne, aby niektóre ważne instytucje prawa pracy, np. układy zbiorowe pracy, były szczegółowo regulowane aktami prawnymi niższego rzędu niż ustawa. Kompletność regulacji kodeksowej nakłada na ustawodawcę obowiązek pełnego uregulowania wszystkich instytucji prawa pracy w kodeksie pracy. Wspominając o układach zbiorowych pracy, przechodzę do najbardziej kontrowersyjnego zagadnienia, które sprowadza się do pytania o rolę kodeksu pracy w zakresie regulacji zbiorowych stosunków pracy oraz zbiorowe-

<sup>5</sup> Rozp. RM z dn. 8.X.1984 r. w sprawie zasad stosowania czasu pracy w społecznych zakładach pracy oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy — Dz.U. z 1984 r. Nr 51, poz. 263.

<sup>6</sup> Dz.U. z 1982 r. Nr 31, poz. 214 ze zm. Zob. A. Świątkowski: Komentarz do pragmatyki urzędniczej, IAIz, Warszawa 1987.

go prawa pracy. W kodeksie pracy zostały zasygnalizowane niektóre zasadnicze instytucje i zasady zbiorowego prawa pracy, jak np. zasada wolności zrzeszenia się w związkach zawodowych oraz pracownicze prawo koalicji, a także zasada udziału pracowników w zarządzaniu zakładami pracy za pośrednictwem swoich organów przedstawicielskich. Jeżeli kodeks pracy ma być rzeczywiście zbiorem praw z zakresu prawa pracy indywidualnego i zbiorowego, to powinny w nim być uregulowane wszystkie instytucje tego prawa. Nie można zasady kompletności regulacji kodeksowej pojmować tak, jak czynią to autorzy projektu noweli do kodeksu pracy, którzy wprowadzają w projektowanej noweli przepisy (art. 19—21) będące niedokładnym powtórzeniem regulacji prawnej zamieszczonej w ustawie o związkach zawodowych z dnia 8.X.1982 r., nowelizowanej w 1985 r.,<sup>7</sup> oraz w ustawie z dnia 25.IX.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.<sup>8</sup> Kodeks pracy nie może być informatorem o obowiązujących przepisach zamieszczonych w innych równorzędnych aktach prawnych. Wprawdzie autorzy projektu zdają się uważać, że nigdy nie jest dość wyczerpującej informacji o podstawowych prawach pracowników, takich jako prawo zrzeszania się i prawo udziału w zarządzaniu zakładami pracy, jednakże informacja traci rzeczywisty sens, jeżeli nie jest kompletna. Biorąc pod uwagę, że informacja o uprawnieniach uregulowanych w innych ustawach, zawarta w kodeksie pracy, nie jest zgodna (jeżeli projekt noweli w obecnej wersji zostanie uchwalony) ze źródłem, w którym te uprawnienia zostały zawarte, powstaje problem prawny, który akt prawny: wcześniejszy czy późniejszy zawiera aktualną informację o uprawnieniach pracowniczych. Biorąc zaś dodatkowo pod uwagę, że niekompletna informacja zostanie zamieszczona w ważniejszym pod względem pozycji w hierarchii źródeł prawa pracy akcie normatywnym, mianowicie w kodeksie pracy, który w dodatku został wydany później, a zatem powinien, teoretycznie biorąc, zawierać bardziej aktualne informacje — projektowana nowelizacja, zamiast wprowadzić porządek w przepisach z zakresu prawa pracy, przyczyni się tylko do powiększenia chaosu. Dlatego uważam, że kodeks pracy powinien wyczerpująco regulować wszystkie instytucje prawne z dziedziny prawa stosunku pracy i zbiorowego prawa pracy. Taka wyczerpująca regulacja czyniłaby zbędnym powtarzanie w jednym akcie prawnym regulacji zamieszczonych w innych przepisach.

Omawiając propozycję nowelizacji działu I kodeksu pracy, przystąpiłem do charakterystyki propozycji zawartych w projekcie noweli. Czynie to, ponieważ uważam, że w obecnym stanie sto-

<sup>7</sup> Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277.

<sup>8</sup> Dz.U. z 1981 r. Nr 24, poz. 123 ze zm.

sunków gospodarczych nie jest możliwe dokonanie ponownej kodyfikacji prawa pracy. Prace nad przebudową kodeksu pracy w II etapie zostały już zapowiedziane. Wierzyć należy — zwłaszcza jeżeli uwzględni się tempo i konsekwencję działania komisji do spraw nowelizacji funkcjonującej w I etapie przebudowy prawa pracy — że zamierzenia te mogą być zrealizowane. Mając zatem do wyboru nowelizację, rekodyfikację i kodyfikację na nowo prawa pracy, wypowiadam się za ponowną kodyfikacją, która — zgodnie z zamierzeniami autorów — wykonana zostanie stopniowo. Najpierw przyjmie ona postać noweli, w której uporządkowane i uregulowane zostaną najpilniejsze kwestie prawne. W dalszej perspektywie dokonana zostanie ponowna kodyfikacja prawa pracy. Naturalną konsekwencją praw kodyfikacyjnych w dziedzinie prawa pracy powinny być prace kodyfikacyjne w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych.

## II. Zakres i kierunki projektowanej nowelizacji

Autorzy projektowanej nowelizacji kodeksu pracy stoją na stanowisku, że prawo pracy spełnia funkcję ochronną i organizatorską. To nienowe stwierdzenie ma istotne znaczenie w dyskusji nad zakresem i kierunkami zmian kodeksu pracy w przyszłości. Zbyt powszechna jest ukształtowana w świadomości społecznej opinia, że przepisy prawa pracy mają przede wszystkim, a może nawet wyłącznie, charakter ochronny. Dlatego jakakolwiek próba przekształcenia przepisów prawa pracy zmierzająca do uregulowania stosunków pracy zgodnie z zamierzeniami polityki społecznej i gospodarczej państwa natrafia niejednokrotnie na wypowiedzi krytyczne. Gdyby zgodzić się z tezą, że prawo pracy może zawierać jedynie normy chroniące prawa i interesy pracownika, to należałoby zrezygnować z koncepcji zobowiązaniowego stosunku pracy, albowiem trudno byłoby zamieszczać w kodeksie pracy przepisy, których zadaniem jest zabezpieczenie interesów i ochrona praw podmiotu zatrudniającego. Po dział norm prawa pracy na ochronne i organizacyjne prowadziłby w konsekwencji do wydzielenia z prawa pracy przepisów, które mają na celu organizowanie społecznych stosunków związanych z pracą ludzką, i powodowałby, że część przepisów obecnie zaliczanych do prawa pracy musiałaby być uznana za normy prawa administracji gospodarczej lub prawa gospodarczego.

Z powyższych względów w projekcie noweli do kodeksu pracy nie można było wyodrębniać norm z uwagi na ich funkcję. Nowela obejmuje zatem nie tylko normy ochronne, ale i organizacyjne. Zakresem nowelizacji objęte są normy i instytucje prawne odnoszące się do zawierania stosunków pracy (głównie z pracow-

nikami na stanowiskach kierowniczych) oraz do rozwiązania i przekształceń umów o pracę. Ten dział zamieszczony w noweli podyktowany został koniecznością dostosowania przepisów kodeksu pracy do nowych zasad zarządzania zakładami pracy, zwłaszcza zaś jest on rezultatem zwiększenia samodzielności kierowników przedsiębiorstw, którzy przy podejmowaniu decyzji personalnych w większym niż dotychczas stopniu są obowiązani uwzględniać realia ekonomiczne, w szczególności reguły wpływające z reformy gospodarczej.

Nowym, opartym na zasadach rachunku ekonomicznego, regułem kształtowania stosunków pracy podporządkowane są także propozycje zmian w przepisach, które określają obowiązki stron stosunku pracy oraz odpowiedzialność za ich niedotrzymanie.

W końcu, w projekcie noweli do kodeksu pracy zawarte zostały propozycje zmian w przepisach ustawy z dnia 25.IX.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.<sup>9</sup>

Propozycje zamieszczone w projekcie noweli zostały wprowadzone po to, aby ujednoczyć zasady powoływania i odwoływania kierowników zakładów pracy, w tym również dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. Konieczność ujednoczenia zasad powoływania pracowników kierowniczych w zakładach pracy: przedsiębiorstwach państwowych i innych jednostkach zatrudniających świadczy dobitnie o niekompletności regulacji kodeksowej zasad nawiązywania stosunków pracy. Niekompletność ta w części odnoszącej się do nawiązania stosunków pracy z pracownikami na stanowiskach kierowniczych zostanie — po uchwaleniu noweli do kodeksu pracy — usunięta.

### III. Nawiązanie stosunku pracy

W projekcie noweli do kodeksu pracy autorzy zmierzali do wprowadzenia zasady nawiązywania stosunku pracy z pracownikami na stanowiskach kierowniczych na podstawie konkursu. Zasady tej jednak nie przeprowadzili. W art. 68<sup>1</sup> k.p. mówi się o tym, że powołanie na stanowisko kierownicze może być poprzedzone konkursem. Jedynie w tych zakładach pracy, w których obowiązują przepisy szczególne, konkurs musi być koniecznym warunkiem powołania na stanowisko, jeżeli takie wymaganie zostało zapisane w przepisach szczególnych. W tym wypadku powołanie kierownika bez wymaganego konkursu ma powodować bezskuteczność tego aktu prawnego. Sankcja bezskuteczności powołania z pominięciem konkursu nie będzie jednak miała charakteru powszechnego, albowiem przepisy szczególne mogą pos-

<sup>9</sup> Dz.U. z 1981 r. Nr 24, poz. 122 ze zm.



tanowić, że powołanie dokonane z naruszeniem przepisów o konkursie dotknięte zostanie inną wadą.

W projekcie noweli do kodeksu pracy precyzuje się formę i termin zawierania stosunku pracy z pracownikami na stanowiskach kierowniczych. Akt powołania powinien mieć formę pisemną, przy czym stosunek pracy na podstawie aktu powołania zawiązuje się w terminie określonym w akcie powołania lub w dniu doręczenia powołania albo — w wypadku powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego — po upływie terminu na zgłoszenie sprzeciwu przez radę pracowniczą lub organ założycielski, a w razie zgłoszenia takiego sprzeciwu — po jego cofnięciu lub oddalenie go przez właściwy sąd. Istotnym *novum* w wypadku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, który nie został powołany na stanowisko, ale rozwiązał w związku z tym stosunek pracy w poprzednim zakładzie pracy, jest przysługujące odszkodowanie (rekompensata) w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik ten otrzymałby, gdyby został ważnie i skutecznie powołany na stanowisko dyrektora. Rekompensata powyższa ma wyrównać straty spowodowane pozostawaniem bez pracy z powodu odmowy powołania wyłonionego w drodze konkursu kandydata na dyrektora przedsiębiorstwa państwowego.

Nie wiem, jakimi względami kierowali się autorzy projektu noweli, że nie zdecydowali się wprowadzić obowiązkowego konkursu na wszystkie ważniejsze stanowiska kierownicze w zakładzie. Idea wyłaniania kierowników zakładów w drodze konkursu doznała istotnego ograniczenia wskutek pozostawienia tej sprawy uznaniu lokalnych decydentów. W ten sposób, po uchwaleniu noweli do kodeksu pracy, od regulacji zawartych w lokalnych źródłach prawa pracy (branżowych lub zakładowych) zależeć będzie, czy warunkiem powołania na stanowisko kierownicze będzie przeprowadzenie konkursu. Nawet w przedsiębiorstwach państwowych zasada obsadzania dyrektorów w drodze konkursu doznała ograniczeń, albowiem w projektowanym art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 25.IX.1981 r. proponuje się dodać nowy przepis, na mocy którego odpowiedni organ zostanie upoważniony do powołania dyrektora bez przeprowadzenia konkursu, jeżeli dwukrotnie ogłoszony konkurs nie dał rezultatu.

Nie jest też jasne, dlaczego w projekcie noweli do kodeksu pracy ma być utrzymana zasada nawiązywania stosunku pracy z kierownikami zakładów pracy w drodze powołania, a to tym bardziej, że zasady odnoszące się do odwoływania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowników są zbliżone do zasad regulujących sposób rozwiązania stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę. Piszę o tym szerzej w kolejnym IV punk-

cie artykułu, zmuszony jednak jestem zasygnalizować tę sprawę już w tym miejscu, ponieważ w projekcie noweli do kodeksu pracy proponuje się po raz pierwszy w naszym ustawodawstwie pracy zapewnić kierownikom zakładu pracy ochronę prawną w razie bezzasadnego odwołania ich ze stanowiska. Powyższa propozycja świadczy o dalszym zbliżaniu stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę i w drodze powołania.

Dlaczego więc — w świetle powyższych danych — w projekcie noweli do kodeksu pracy utrzymano nadal instytucję powołania? Źródło powstania stosunku pracy (umowa, powołanie) nie ma w chwili obecnej znaczenia dla określania pozycji kierownika zakładu pracy. Będzie ono miało natomiast istotne znaczenie w razie sporu o bezzasadność zwolnienia i rozwiązania stosunku pracy. Nie jest bowiem jasne, czy właściwym podmiotem do wystąpienia w sporze będzie zakład pracy, w którym kierownik był zatrudniony, czy też organ założycielski, który powołał go na stanowisko dyrektorskie. Zmiana sposobu zarządzania zakładami pracy oraz zmiana stylu kierowania pracownikami nie wymaga powołania dyrektora na stanowisko. Z aktem powołania wiązało się przedtem przekonanie, że kierownik jest zwierzchnikiem pracowników z woli jednostki nadrzędnej, że został przez nią upoważniony do podejmowania władczych decyzji, że ma prawo karać i nagradzać pracowników. W warunkach jednak reformy gospodarczej stosunki pracy w zakładzie pracy oparte są na zasadzie współdziałania stron stosunku pracy oraz organizacji reprezentujących w zakładzie rozmaite interesy. Dyrektor zakładu pracy wcale nie musi być wyposażony w określone imperium władzy. Można więc zrezygnować z symbolu tego imperium, a w konsekwencji zastąpić akt powołania umową o pracę.

Gdyby powołaniem lub umową byli objęci wszyscy kierownicy, a nie tylko dyrektorzy zakładów pracy, to w akcie kreującym stosunek pracy na stanowiskach kierowniczych należałoby określić jego istotne składniki (na wzór składników zawartych obecnie w umowie o pracę lub akcie mianowania).

#### IV. Przekształcenie stosunku pracy

W projekcie noweli do kodeksu pracy zamieszczono kontrowersyjne propozycje w sprawie przekształcenia — z pominięciem wypowiedzenia zmieniającego — w stosunku pracy. Nie chodzi tu o możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonania innej pracy, jeżeli pracownik zobowiązał się, zawierając umowę o pracę, do wykonania czynności różnego rodzaju. Tego rodzaju propozycję zawiera art. 29 ust. 2 noweli. W wypadku takim zmiana rodzaju pracy następuje wprost na mocy polecenia kierownika zakładu pracy. Pracownik jest obowiązany podporządkować się

temu poleceniu, albowiem wyraził zgodę na wykonywanie prac różnego rodzaju. Z tytułu wykonania innej pracy przysługiwać mu będzie wynagrodzenie odpowiednie do czasu wykonywania pracy każdego rodzaju albo — gdy określenie wynagrodzenia właściwego dla danego rodzaju pracy jest niemożliwe — wynagrodzenie za pracę najwyżej wynagradzaną.

Mam natomiast poważne wątpliwości, czy rzeczywiście realizacja programu uzdrawiania gospodarki przedsiębiorstwa może uzasadniać, jak czytamy w art. 42<sup>1</sup> noweli k.p., możliwość rezygnacji z wypowiedzenia zmieniającego oraz dopuszczalność wydania polecenia wykonywania innej pracy, aniżeli określona w umowie, przez okres do 6 miesięcy w ciągu jednego roku kalendarzowego. Moje wątpliwości budzi tu długość okresu, w jakim pracownik obowiązany jest poddać się poleceniu wykonania innej pracy. Nawet w pragmatyce urzędniczej, która reguluje służbowe stosunki pracy, okres wykonania pracy innego rodzaju nie ustalony w mianowaniu jest relatywnie krótszy (nie może on przekraczać 6 miesięcy raz na dwa lata). Przecież tradycyjnie uważa się, że zakres dyspozycyjności pracownika zatrudnionego w służbie państwowej jest większy aniżeli pracownika związanego umową o pracę. Propozycja zatem przeniesienia pracownika do innej pracy na okres do 6 miesięcy w roku bez ograniczenia, z czego wynikałoby bezpośrednio, jak często pracownikowi może być zlecana inna praca niż umówiona, odbiega *in minus* od przyjętych w naszym prawie pracy koncepcji, zgodnie z którymi wypowiedzenie zmieniające jest gwarancją przestrzegania przez kierownictwo zakładu pracy zobowiązań określonych w umowie o pracę. Przyjmując, że reforma gospodarcza zacznie funkcjonować, nie można posługiwać się argumentacją, iż owo przeniesienie pracownika do innej pracy na okres do 6 miesięcy w roku stanowić będzie wyjątek od zasady zmiany warunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Może się bowiem okazać, że w niektórych zakładach pracy, zwłaszcza zaś w tych, które nie będą w stanie podporządkować się rygorom reformy gospodarczej, stan określany jako wyjątkowy będzie regułą. Trudno przyjąć, że sanacja zakładu pracy ma być za każdym razem prowadzona kosztem odstępstwa od zasady zmiany warunków pracy w drodze polecenia nieudolnego i nie znającego praw rynku kierownika.

Przeciwko tej propozycji zapisanej w art. 42<sup>1</sup> § 1 noweli do k.p. dodatkowo przemawia także zastrzeżenie, iż pracownikowi na czas do 6 miesięcy w roku może być powierzana praca, do wykonywania której ma on dostateczne kwalifikacje. Już art. 42 § 4 k.p. budził istotne wątpliwości w praktyce jego stosowania, mimo że w przepisie tym zawarte było upoważnienie do zlecenia wykonania pracy odpowiedniej do kwalifikacji posiadanych przez pracownika. Propozycja zawarta w art. 42<sup>1</sup> § 1 noweli do k.p.

zmierza do znacznego osłabienia gwarancji wykonania umówionej pracy. „Dostateczne kwalifikacje” w wypadku pracy fizycznej, zwłaszcza czynności prostych, wymagają jedynie odpowiedniego stanu zdrowia. Dlatego też nie mogą zaaprobować propozycji zawartej w art. 42<sup>1</sup> § 1 noweli do k.p., z której wynika możliwość zatrudnienia pracownika przy pracach nie wymagających żadnych kwalifikacji zawodowych w okresie aż 6 miesięcy w każdym roku kalendarzowym, w którym zakład pracy objęty jest programem uzdrowienia gospodarki przedsiębiorstwa państwowego.

Jestem również przeciwny wprowadzaniu rozwiązania, które umożliwi kierownikowi zakładu pracy obniżenie wynagrodzenia wszystkim pracownikom przez okres do 6 miesięcy w roku w razie objęcia zakładu programem uzdrowienia gospodarki przedsiębiorstwa państwowego. Rygory reformy gospodarczej nakazują uzależniać wysokość wynagrodzenia od sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. Prawidłowo zarządzany zakład pracy będzie mógł, przewidując trudności gospodarcze, zmniejszyć wynagrodzenia za pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Propozycja zawarta w art. 42<sup>1</sup> § 2 noweli do k.p. w domyśle zakłada nagły krach gospodarczy zakładu. Nawet w takiej sytuacji dobrodziejstwo państwowego systemu własności daje szansę kierownikowi zakładu pracy, który nagle i niespodziewanie zbankrutował, ubiegania się o pomoc w banku państwowym. Nie można, jak czynią to autorzy projektu noweli do kodeksu pracy, zakładać, że w każdej sytuacji pracownicy muszą ponosić ryzyko nieumiejętnego kierowania zakładem lub ponosić skutki niesprzyjającej sytuacji, na którą ani oni, ani kierownik zakładu pracy nie mieli żadnego wpływu. Zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego stoi na przeszkodzie przyjęciu propozycji zapisanej w art. 42<sup>1</sup> § 2 noweli do k.p. Nie rozumiem też, dlaczego w tym przepisie zapisana została propozycja przeprowadzenia swego referendum w sprawie obniżenia (nie więcej niż do stawki osobistego zaszerogowania) wynagrodzenia za pracę wszystkim pracownikom. Wszak z ustawy z dnia 25.IX.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego wynika, że załoga uczestniczy w zarządzaniu zakładem pracy nie bezpośrednio, lecz za pośrednictwem wybranych przez siebie organów przedstawicielskich. Gdyby przyjął, czemu jestem przeciwny, propozycję zapisaną w art. 42<sup>1</sup> § 2 noweli do k.p., to kompetencję w zakresie wyrażenia zgody na obniżenie wynagrodzenia należałoby przyznać organom przedstawicielskim załogi. W takim wypadku należałoby dać możliwość odstąpienia natychmiast od umowy o pracę tym pracownikom, którzy nie chcą partycypować w ryzyku prowadzenia zakładu pracy. Obecnie w art. 42<sup>1</sup> § 4 noweli do k.p. postanowiono jedynie, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika rozwiązanie to pociągać będzie skutki, jakie przepisy prawa pra-

cy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy za wypowiedzeniem. W przepisie tym zaznacza się w sposób wyraźny brak równości stron stosunku pracy. Zakład pracy ma możliwość, wypowiadając pracownikom umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych, skrócenia okresu wypowiedzenia. Pracownikowi takiej możliwości autorzy projektu nie przyznali. Nie przyznali mu też uprawnienia do odstąpienia w takiej sytuacji od umowy ze skutkiem natychmiastowym. A moim zdaniem, wprowadzając powyższe kontrowersyjne rozwiązanie prawne, należałoby także uprawnienie pracownikowi przyznać.

Przepis ograniczający instytucję wypowiedzenia warunków płacowych ma zastosowanie względem wszystkich pracowników, z wyjątkiem tylko pracownic w ciąży oraz pracowników, którym brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Od wysokości zarobków tych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia zależy wysokość podstawy wymiaru emerytury.

## V. Rozwiązanie stosunku pracy

### 1. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron

W projekcie noweli do kodeksu pracy zamieszczono kontrowersyjną propozycję rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Po pierwsze, wątpliwości budzi, czy rzeczywiście w kodeksie pracy powinien być uregulowany w sposób szczególny, odbiegający od regulacji zamieszczonej w kodeksie cywilnym, termin, w którym strona zgłaszająca propozycję będzie związana ofertą. Autorzy projektu nie wyjaśniają, na czym polega przewaga rozwiązania zamieszczonego w proponowanym art. 31<sup>1</sup> § 2 k.p. nad regulacją zamieszczoną w art. 66 § 1 k.c. Wydaje się, że jeżeli w kodeksie cywilnym zostały uregulowane zasady składania oświadczenia woli, to powinny one wiązać wszystkie strony stosunków społecznych poddanych regulacji tego kodeksu, a więc także strony stosunku pracy z mocy art. 300 k.p. W przeciwnym razie doprowadzimy do znacznego zróżnicowania terminów w sprawach składania oświadczeń woli między pracownikami a zakładami pracy. Jest to, oczywiście, dopuszczalne, pod warunkiem jednak, że w kodeksie pracy zamieszczone zostaną odrębne niż w kodeksie cywilnym zasady regulacji prawnej odnoszącej się do zawierania umów o pracę. W chwili obecnej kodeks pracy nie ma jednak własnej części ogólnej, wobec czego nie ma potrzeby regulowania — w sposób odmienny, aniżeli uczyniono to w kodeksie cywilnym — przepisów o składaniu oświadczeń woli w stosunkach pracy.

Jeżeli poważnie traktować samodzielność kierownika zakładu

pracy w warunkach II etapu reformy gospodarczej, to nie można — jak czynią autorzy projektu noweli do kodeksu pracy — ograniczać jego swobody decyzji w sprawie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W art 31<sup>1</sup> § 3 projektu noweli k.p. upoważniono kierownika zakładu do przyjęcia propozycji pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron stosunku pracy tylko wówczas, gdy porozumienie nie narusza interesów zakładów pracy. Autorzy projektu noweli zdają się zakładać, że kierownik zakładu pracy może świadomie działać przeciwko interesom kierowanego przez siebie zakładu.

Innym warunkiem dopuszczalności zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ma być zgodność propozycji pracownika, który zgłosił ofertę zawarcia takiego porozumienia, z ważnych dla niego względów życiowych. Powstaje pytanie, kto: kierownik zakładu pracy czy zainteresowany pracownik ma oceniać to, czy propozycja zawarcia porozumienia będzie zgodna z ważnymi względami życiowymi pracownika. I drugie pytanie, w którym chodzi o to, jaki organ: sąd pracy czy też inny organ będzie w razie sporu oceniał, czy ważne względy życiowe przemawiają za przyjęciem lub odrzuceniem propozycji pracownika. Ze względu na przedstawione wyżej zarzuty, propozycja uregulowania porozumienia w sposób odmienny od tego, jaki jest przyjęty w obowiązującym obecnie kodeksie pracy, powinna być odrzucona.

## *2. Rozwiązanie za wypowiedzeniem*

W projekcie noweli do kodeksu pracy zawarte są ważne propozycje dotyczące uzależnienia długości okresu wypowiedzenia od zakładowego stażu pracy. W kodeksie pracy istniały dwa wyjątki, a poza kodeksem — kilkanaście wyjątków od zasady zakładowego stażu pracy jako decydującego kryterium w sprawie ustalania okresu wypowiedzenia. Propozycję zamieszczoną w projekcie noweli należy uznać za udaną. Należy przy tym podkreślić, że maksymalny, trzymiesięczny okres wypowiedzenia mają uzyskać pracownicy zatrudnieni tylko 5 lat, a nie, jak jest obecnie, 10 lat w jednym zakładzie pracy. Projekt noweli do kodeksu pracy zrywa również z pomysłem sztywnych okresów wypowiedzenia umowy o pracę. Przewiduje się, że okresy wypowiedzenia będą mogły być w przyszłości skracane przez czynność prawną stron. Wprowadzono wprawdzie ograniczenia, które uniemożliwiłoby stronom zawarcie porozumienia o wydłużeniu okresu wypowiedzenia, nie więcej jednak niż ponad 3 miesiące, ale powyższe uprawnienie obejmuje tylko pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie.

Nie będzie natomiast żadnych ograniczeń dotyczących skrócenia terminów rozwiązania umowy po dokonaniu przez jedną z nich wypowiedzenia.

Zrozumiała też jest propozycja zmierzająca do skrócenia do połowy okresu wypowiedzenia, z wyjątkiem okresu dwutygodniowego, w razie wprowadzenia w zakładzie pracy programu uzdrowienia gospodarki przedsiębiorstwa państwowego. Niemożność zatrudnienia w pełnym okresie wypowiedzenia nie powinna jednak stać na przeszkodzie zapłaceniu zwolnionym pracownikom odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Mam natomiast poważne wątpliwości, czy zgodna jest z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza z zasadą prawa do pracy, propozycja skrócenia okresu wypowiedzenia w razie dokonania wypowiedzenia z innych powodów niż określone w programie uzdrowienia gospodarki przedsiębiorstwa państwowego, wywołanych względami wpływającymi z konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, dokonania zmian w strukturze zatrudnienia, ograniczenia zadań lub zakresu działalności zakładu pracy albo likwidacji komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik. We wszystkich wymienionych wypadkach proponuje się upoważnić kierownika zakładu pracy do skrócenia 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia najwyżej do jednego miesiąca. Biorąc pod uwagę, że w wytycznych orzecznictwa Sądu Najwyższego z dnia 27.V.1985 r.<sup>10</sup> ograniczono w sposób wyraźny kompetencje kontrolne sądów pracy w razie badania zgodności z prawem wypowiedzeń motywowanych względami wynikającymi ze zmiany struktury zatrudnienia, byłyby poza jakąkolwiek kontrolą sądów sprawy, w których kierownik zakładu pracy, powołując się na rzeczywiste lub pozorne przyczyny wymienione w projektowanym art. 36<sup>2</sup> noweli do k.p., na mocy jednostronnej decyzji skracalby o 2/3 maksymalny ustawowy okres wypowiedzenia. W razie konieczności skrócenia okresu wypowiedzenia z przyczyn wywołanych koniecznością wprowadzenia programu uzdrowienia gospodarki przedsiębiorstwa państwowego istnieją ustawowe gwarancje prawne oraz środki kontroli, które sprzeciwiają się arbitralnemu podjęciu przez kierownika zakładu decyzji o potrzebie skrócenia okresu wypowiedzenia. W wypadkach wymienionych w proponowanym art. 36<sup>2</sup> noweli do kodeksu pracy takich gwarancji i środków kontrolnych nie będzie.

Aprobuja, jako niezbędne, przepisy regulujące zasady rozwiązywania stosunku pracy w razie likwidacji zakładu pracy, przepisy wyłączające szczególną ochronę prawną w tej sytuacji, normy zezwalające na rozwiązanie za dwutygodniowym wypowie-

<sup>10</sup> Wytyczne SN z dnia 27.VI.1985 r. III PZP 10/85, OSNCAP, nr 11, 1985, poz. 164 z głosami: A. Świątkowskiego, Palestra, nr 5-6, 1986, s. 101 i nast. oraz T. Zielińskiego, OSPKA, z. 6, 1986.

dzeniem niektórych terminowych umów o pracę (umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy). Konieczne jest również wprowadzenie przepisu, który będzie określał stronę stosunku pracy w razie połączenia zakładów pracy. Będzie nią zakład powstały w wyniku połączenia. Nowy zakład odpowiedzialny będzie za zobowiązania powstałe przed zmianami organizacyjnymi i wynikające z istniejącego wówczas stosunku pracy. W razie podziału zakładu lub przejęcia jego części przez inny zakład, odpowiedzialność za zobowiązania ponoszą zakłady utworzone w wyniku podziału lub uczestniczące w przejęciu (art. 23<sup>1</sup> noweli do k.p.).

Pomimo oporów ze strony organizacji związkowych celowe jest zrezygnowanie z dwustopniowego trybu kontroli prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę. Kontrola związkowa ma charakter opiniodawczy. Nie przysparza więc autorytetu organizacji związkowej rozwiązanie prawne, na mocy którego — pomimo negatywnej opinii zakładowej i nadrzędnej organizacji związkowej — kierownik zakładu pracy może skutecznie i z rygorem ważności wypowiedzieć umowę o pracę, jeżeli dotrzyma dwustopniowego trybu kontroli ze związkami zawodowymi.

Istotną zmianę proponuje się wprowadzić w przepisach regulujących roszczenia pracownika w razie bezzasadnego lub bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Po raz pierwszy projekt stwarza pracownikowi możliwość wyboru roszczenia, mianowicie zamiast roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne — roszczenie o odszkodowanie. Jest to decyzja słuszna, albowiem wielu pracowników, już w trakcie sporu, może podjąć pracę w innym zakładzie pracy i nie ma zamiaru zrywać nowo nawiązanej więzi prawnej. Pragną oni uzyskać moralną i materialną satysfakcję z tytułu bezprawnego, bezzasadnego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy przez zakład pracy. Odszkodowanie stwarza im, przynajmniej częściowo, taką możliwość. Roszczenie o ustalenie bezzasadności lub bezprawności wypowiedzenia uzupełniałoby ten katalog roszczeń. Jednakże zamiysł powyższy został w projekcie jedynie częściowo przeprowadzony. W ostatecznym bowiem rozrachunku sąd zadecyduje o tym, czy przywrócić pracownika do pracy, czy też uznać wypowiedzenie za bezskuteczne (mimo wad, jakimi oświadczenie zakładu jest dotknięte) wtedy mianowicie, gdy uwzględnienie takiego żądania (tj. odszkodowania) byłoby niecelowe. Wynika więc stąd, że w rzeczywistości nie pracownik, lecz sąd decydować będzie o wyborze roszczenia w razie bezprawnego lub bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy. Tylko pracownikom szczególnie chronionym, wymienionym w art. 39 i 177 k.p., ustawodawca zamierza stworzyć nie ograniczoną niczym możliwość wyboru omawianych roszczeń. Zasadzając na rzecz pracownika



beprawnie lub bezzasadnie zwolnionego odszkodowanie, należałoby zadbać, aby spełniło ono funkcję kompensacyjną. Tymczasem wysokość tego odszkodowania będzie się wahała w zależności od zakładowego stażu pracy oraz okresu pozostawania bez pracy, tj. od 2 tygodni do 3 miesięcy. Nie jest to wygórowana cena za nieprawidłowe zwolnienie niewygodnego w zakładzie pracy pracownika. Pamiętać należy, że w wysoko uprzemysłowionych krajach, np. w Wielkiej Brytanii, tendencja do ograniczania roszczenia, którego celem jest reaktywowanie lub ponowne nawiązanie bezprawnie zerwanego stosunku pracy, pozostaje w bezpośredniej zależności od wzrostu odszkodowania należnego w razie nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.<sup>11</sup>

### 3. Rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym

Dotychczas w kodeksie pracy istniała możliwość rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika w razie niedopełnienia przez niego tzw. formalnych obowiązków dyscypliny pracy. Po raz pierwszy w projekcie noweli do kodeksu pracy proponuje się uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika także naruszenie obowiązków materialnej dyscypliny pracy, tj. w razie wykonywania przez pracownika produktów lub świadczenia usług w sposób rażąco odbiegający od wymagań jakościowych. Jest to propozycja słuszna. Dyrektywa należytego świadczenia pracy odpowiednio do ustanowionych normatywów jakościowych, zapisana w ustawie z dnia 8.II.1979 r. o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych,<sup>12</sup> nazwana ostatnio przez związki zawodowe „jedną z najlepszych ustaw o jakości”,<sup>13</sup> nie była w praktyce przestrzegana. Za słuszne także uważam rozszerzenie katalogu otwartego przykładów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych — o wypadek spożywania alkoholu również w miejscu pracy, nawet po godzinach pracy.

Brak jest w projekcie noweli do kodeksu pracy propozycji przedstawionej w czasie dyskusji nad założeniami ustawy, która miała na celu ograniczenie uprawnień kierownika zakładu pracy w sprawach dotyczących podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Kodeks pracy nie jest aktem instrukcyjnym. Nie mogły więc znaleźć się w nim sformułowania nakazujące rozwiązanie

<sup>11</sup> Przegląd materiału normatywnego, orzecznictwa i literatury podaję w pracy: *Ochrona prawa do pracy w Wielkiej Brytanii*, Studia Cywilistyczne (w druku).

<sup>12</sup> Dz.U. z 1979 r. Nr 2, poz. 122 ze zm.

<sup>13</sup> Założenia zmian w kodeksie pracy — „Katalog zagrożeń”, Punkt widzenia, nr 7—8/1987.

stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika w razie stawienia się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie albo w miejscu pracy. Przeważa trafnie w projekcie noweli do kodeksu pracy utrzymano dotychczasową regulację, która zezwala kierownikowi zakładu pracy (ale nie zobowiązuje go) rozwiązać umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

#### 4. Rozwiązanie z mocy prawa

Propozycja uregulowania skutków porzucenia pracy budzi największą emocji. Między innymi z powodu propozycji ustanowienia swoistej kary umownej za porzucenie pracy, w dyskusjach społecznych kodeks pracy był określany (niesłusznie) jako kodeks karny.<sup>14</sup> Rzeczywiście, w art. 5 noweli do kodeksu pracy autorzy projektu proponują, by zasądzać na rzecz zakładu pracy od pracownika, który porzucił pracę, odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wezwanie zakładu pracy do uiszczenia tego odszkodowania ma stanowić tytuł wykonawczy w rozumieniu przepisów o egzekucji administracyjnej. Pracownikowi przysługuje uprawnienie do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem o ustalenie, że odszkodowanie za porzucenie pracy nie przysługuje lub że zostało nieprawidłowo obliczone. W wypadku takim nowela dopuszcza możliwość zawieszenia postępowania egzekucyjnego przez sąd pracy. Projekt przewiduje, że postępowanie egzekucyjne z mocy prawa ulega zawieszeniu wtedy, gdy pracownik dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy, żąda umożliwienia świadczenia pracy, czyli gdy występuje z roszczeniem, które w kodeksie pracy określone zostało zbiorczą, nieprecyzyjną nazwą: roszczenie o przywrócenie do pracy.

Spośród trzech konkurencyjnych propozycji: a) rezygnacji z instytucji przywrócenia do pracy, b) uregulowania w jednym przepisie kodeksu pracy wszelkich konsekwencji prawnych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jakie mogą dotknąć pracownika, który porzucił pracę, i c) odszkodowania za porzucenie pracy — autorzy projektu zdecydowali się na tę ostatnią możliwość. Mają oni niewątpliwie świadomość kontrowersyjności proponowanego rozwiązania. Dowodzi tego chociażby propozycja wprowadzenia tej sankcji odszkodowawczej w okresie przejściowym, tj. do końca 1990 r.

Z prawnego punktu widzenia propozycja zamieszczona w art. 6 projektu noweli do kodeksu pracy nie może szokować. Jest to

<sup>14</sup> Trybuna Ludu z dn. 30.VII.1987 r. nr 175 (W. Zagawa: Propozycje zmian w kodeksie pracy).

propozycja oparta na znanej kodeksowi cywilnemu konstrukcji odszkodowania w razie niedopełnienia obowiązków, w tym wypadku nałożonych przez ustawodawcę. Zignorowanie ustawowego trybu rozwiązywania stosunku pracy może spowodować szkody w mieniu zakładu pracy. Już obecnie, opierając się na przepisach k.c., zakład pracy mógłby dochodzić od pracownika stosownego odszkodowania za zerwanie stosunku prawnego. Nie czynił tego, albowiem istnieją zasadnicze trudności z udowodnieniem wysokości straty wyrządzonej w majątku zakładu decyzją pracownika, który zamiast rozwiązać umowę o pracę zdecydował się pracę porzucić.

Zastrzeżenia budzi zryczałtowana, równa trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, wysokość odszkodowania należnego zakładowi w każdym wypadku porzucenia pracy przez pracownika.

Zdecydowany sprzeciw musi budzić także propozycja egzekwowania odszkodowania. Nie ma żadnej wątpliwości, że z ekonomicznego i organizacyjnego punktu widzenia zakład pracy jest stroną silniejszą aniżeli pracownik. Nie wiadomo, z jakiego powodu prawo pracy ma chronić interesy strony silniejszej. Zasądzenie odszkodowania przez sąd powinno w normalnym trybie, a więc z możliwością stosownych zabezpieczeń, uruchamiać postępowanie egzekucyjne. Nie widzę rzeczowych powodów, by egzekwować odszkodowanie w trybie egzekucji administracyjnej. Nie znajduję też ani prawnych, ani społecznych argumentów przemawiających za ewentualnym zawieszeniem postępowania egzekucyjnego po wniesieniu przez pracownika sprawy o ustalenie nieistnienia obowiązku płacenia odszkodowania za porzucenie pracy. Egzekucja powinna tu następować w normalnym trybie, tzn. po wydaniu prawomocnego wyroku ustalającego rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika wskutek porzucenia pracy.

## VI. Odwołanie ze stanowiska dyrektora

W projekcie noweli do kodeksu pracy zamieszczona została propozycja uregulowania, w dopuszczalnych granicach, trwałości ochrony stosunku pracy dyrektorów przedsiębiorstw państwowych.

Proponuje się przyznać pracownikowi odwołanemu ze stanowiska dyrektorskiego odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia za pracę. Kierunek regulacji słuszny, aczkolwiek zakres rozwiązania niezadowalający. Ochroną proponuje się objąć jedynie dyrektorów przedsiębiorstw państwowych, a nie kierowników wszystkich zakładów pracy w Polsce. Odszkodowanie ma przysługiwać tylko w razie bezzasadnego, a nie bezprawnego odwołania ze stanowiska. Odwołanie zatem, nawet uzasadnione, ale z naruszeniem obo-

wiązujących przepisów prawa pracy nie będzie stanowiło podstawy do zasądzenia odszkodowania.

Wysokość należnego odszkodowania ulega znacznemu zawężeniu, albowiem na poczet odszkodowania zalicza się wynagrodzenie wypłacane za okres wypowiedzenia. W wypadku pracownika zatrudnionego na dyrektorskim stanowisku regułą jest 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Nie ma wątpliwości, że stosunek pracy kierownika zakładu pracy powinien być objęty ochroną prawną. Stopień tej ochrony powinien być zróżnicowany ze względu na funkcje spełniane przez dyrektora. Nie może się on domagać przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Dlatego ochronę trwałości stosunku pracy mogą zapewniać przepisy o odszkodowaniu. Moralną satysfakcję z nieuzasadnionego lub bezprawnego odwołania ze stanowiska kierownika zakładu pracy powinny dawać przepisy umożliwiające dochodzenia ustalenia bezprawności lub bezzasadności odwołania. W tym też kierunku powinny ulec zmianie przepisy kodeksu pracy. Z powyższych względów zamieszczone w tym zakresie propozycję noweli do kodeksu pracy uważam za poławiczną.

## VII. Obowiązki stron stosunku pracy

### 1. Obowiązki zakładu pracy

Dotychczas w kodeksie pracy wymienione były obowiązki zakładu pracy (art. 94). Obecnie projekt noweli wskazuje pracownika — kierownika zakładu pracy, który jest obowiązany te obowiązki realizować. W art. 68<sup>4</sup> projektu sformułowano powinności kierownika zakładu pracy. Katalog tych powinności powinien być rozszerzony o powinność przestrzegania przepisów prawa. Zbyt często zdarza się, że po okresie niedziałania związków zawodowych w zakładach kierownik zakładu pracy nie jest w stanie przyjąć do wiadomości, iż jest obowiązany wykonać określone zobowiązania nałożone na zakład np. orzeczeniem sądu.

Za niedotrzymanie obowiązków kierownik zakładu pracy może być pociągnięty do odpowiedzialności. Odpowiedzialność ta została niefortunnie nazwana w projekcie noweli do kodeksu pracy (art. 68<sup>4</sup> § 4) „odpowiedzialnością służbową”. W żadnym przepisie kodeksu pracy nie sformułowano podstaw ani nie określono zakresu odpowiedzialności służbowej. Jeżeli przez tę odpowiedzialność autorzy projektu rozumie cofnięcie kierownikowi rekomendacji przez partię polityczną i w konsekwencji odwołanie go ze stanowiska, to należało tę rzecz wprost określić. Obecnie pozostało wrażenie, że poza odpowiedzialnością regulaminową lub porządkową, której podlegają pracownicy, jest jeszcze szczególny rodzaj odpowiedzialności, mającej zastosowanie wyłącznie do

pracowników zajmujących stanowiska kierowników zakładów pracy. A tak przecież nie jest.

Należałoby także zdecydować się, czy za przekroczenia, których dopuścił się kierownik zakładu pracy, może on być też musi być pociągnięty do odpowiedzialności. Bezosobowe uregulowanie zawarte w art. 68<sup>4</sup> § 4 projektu noweli („ponosi odpowiedzialność”) już w fazie dyskusji przysparzało wiele wątpliwości i budziło niepotrzebnie obawy kierowników zakładów pracy.

Kierownik zakładu pracy będzie obowiązany, tak jak dotychczas, wydać pracownikowi opinię i świadectwo pracy po ustaniu stosunku pracy. W projekcie noweli do kodeksu pracy zmienione są w sposób zasadniczy reguły opiniowania pracowników. Można zaryzykować twierdzenie, że w dużym stopniu pracownik, w sensie formalnym, jest sam twórcą opinii o swojej pracy. W projektowanym art. 98 § 5 i 6 postanowiono, że zakład pracy wydaje opinię po zapoznaniu pracownika z projektem tej opinii oraz po wysłuchaniu jego uwag na temat projektu opinii i po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, którego uwag kierownik zakładu pracy przygotowujący opinię nie uwzględnił, będzie miał prawo wystąpić w ciągu 7 dni od otrzymania opinii do sądu pracy o jej sprostowanie.

Przedstawiony tryb stosowany będzie również do świadectw pracy. Rozszerzeniu ma ulec zakres informacji zamieszczanych w świadectwie pracy. Moje wątpliwości budzi nie tyle fakt podawania informacji dotyczących okresu, rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, wysokości i składników wynagrodzenia, kwalifikacji uzyskanych w zakładzie, trybu rozwiązania lub okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy (choć w świadectwie pracy zamiast okoliczności wygaśnięcia umowy powinny być zamieszczone informacje odnoszące się do przyczyny powodującej wygaśnięcie stosunku pracy), ile nie określona zapowiedź podania innych, nie wymienionych informacji, niezbędnych dla ustalenia uprawnień pracowniczych. Katalog informacji, które mogą być zamieszczone w świadectwie pracy, powinien być m.zd. zamknięty. W kodeksie pracy nie może się znaleźć upoważnienie dla kierownika zakładu pracy do podawania takich informacji dotyczących pracownika i jego pracy, które tylko zdaniem kierownika zakładu pracy mogą być niezbędne dla ustalenia uprawnień tego pracownika w przyszłości.

## 2. Obowiązki pracownika

Wysoce kontrowersyjny jest obowiązek wykonywania przez pracownika innych zleconych przez kierownika zadań wykraczających poza umówiony rodzaj pracy. Zamieszczona w art. 100 § 3 projektu noweli do kodeksu pracy propozycja przekreśla w isto-

cie rzeczy instytucję wypowiedzenia zmieniającego. Jest to również sprzeczne z ograniczeniami wynikającymi z procesu uzdrażniania gospodarki przedsiębiorstwa państwowego lub ze zmianami w strukturze zatrudnienia. Cóż bowiem prostszego aniżeli wydawanie pracownikowi systematycznych poleceń, aby poza czynnościami wynikającymi z jego zakresu obowiązków ustalonych w umowie o pracę podjął się dodatkowo wykonania innych zleconych mu przez kierownika zadań.

W zasadzie słuszny jest obowiązek zwracania uwagi współpracownikom lub zgłoszenia przełożonemu każdego widocznego braku bądź każdego widocznego obniżenia jakości albo popełnienia błędu, powstałych w poprzedniej fazie produkcji. Ten nowy obowiązek pracowniczy został zamieszczony w art. 82 § 1 i 2 projektu noweli do kodeksu pracy. Biorąc jednak pod uwagę niechęć informowania przełożonych o uchybieniach popełnionych przez inne osoby, tak charakterystyczną dla naszego społeczeństwa, mam poważne wątpliwości, czy ten nowy obowiązek będzie mógł być skutecznie egzekwowany. Oparta na znajomości zachowań społecznych rezerwa wobec projektu regulacji nowego obowiązku musi się przerodzić w prawniczą krytykę propozycji zamieszczonej w art. 82 § 4 projektu noweli do kodeksu pracy. W przepisie tym proponuje się wprowadzenie zbiorowej odpowiedzialności za braki, usterki lub obniżenie jakości albo za błąd popełniony w poprzedniej fazie produkcji. Podstawowa zasada odpowiedzialności na zasadzie winy pracowników, którzy popełnili błąd i wadliwie wykonali produkty lub usługi, sprzeciwia się rozciągnięciu tej odpowiedzialności na pracowników, którzy stwierdzili brak, a nie poinformowali o nim przełożonego.

Aprobuje natomiast zmieniony obowiązek zawiadomienia zakładu pracy o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia. W warunkach gospodarki rynkowej oraz reformy ekonomicznej nie należy tworzyć przeszkód pracownikom, którzy zamierzają podjąć dodatkową pracę, aby uzupełnić budżet rodziny. W miejsce zatem zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia w projekcie noweli do kodeksu pracy wprowadza się obowiązek zawiadomienia o zamiarze podjęcia dodatkowej pracy i przyznaje się kierownikowi zakładu pracy uprawnienie do wniesienia sprzeciwu wobec zamierzonego podjęcia dodatkowej pracy. Należy jednak podnieść, że tak jak obecnie, zgoda lub sprzeciw zakładu pracy nie mogą i nie będą stanowiły warunku, od którego jest uzależniona ważność zawartej umowy w dodatkowym miejscu pracy. Wyłączną konsekwencją podjęcia pracy wbrew sprzeciwowi kierownika macierzystego zakładu pracy będzie w przyszłości możliwość pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej, a nawet możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

### VIII. Gwarancje dotrzymania obowiązków przez strony stosunku pracy

Jak już wspominałem o tym wcześniej, niewykonanie przez kierownika zakładu pracy swych obowiązków daje podstawę, według autorów projektu noweli do kodeksu pracy, do pociągnięcia winnego do odpowiedzialności służbowej. Brak szczegółowych propozycji odnoszących się do podstaw i zakresu tej odpowiedzialności oraz trybu postępowania uniemożliwia szczegółowe skomentowanie tej propozycji. Idea odpowiedzialności służbowej jako odrębnej odpowiedzialności pracowniczej nie wydaje się, jak już zaznaczyłem wyżej trafna. Jest sprzeczna z tendencją do zbliżania stosunku pracy pracowników szeregowych i kierowników.

Brak jest w ogóle w projekcie noweli do kodeksu pracy propozycji regulacji prawnej, która stwarzałaby gwarancje pracownikom w sytuacji niewykonywania obowiązków przez zakład pracy. Zasada równości stron stosunku pracy, leżąca u podstaw zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy, uzasadnia wprowadzenie regulacji prawnej, która umożliwiałaby pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w razie naruszenia przez zakład pracy obowiązków określonych w przepisach art. 94 k.p. (obowiązki zakładu pracy) i art. 68<sup>4</sup> § 1 projektu (obowiązki kierownika zakładu pracy).

Zamiast tego w projekcie noweli do kodeksu pracy znajdujemy propozycje odnoszące się do rozbudowania katalogu kar porządkowych. Nowe kary regulaminowe — przeniesienie pracownika na okres do 3 miesięcy na niższe stanowisko lub do pracy niżej zaszeregowanej albo obniżenie na taki okres o jedną grupę wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika — nie mogą być przyjęte, bo pozostają w jaskrawej kolizji z zasadą rachunku ekonomicznego. Zastosowanie jednej z tych kar za stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy albo w miejscu pracy wywoła ujemne konsekwencje społeczne. Doprowadzi do niewykorzystania kwalifikacji zawodowych ukaranych pracowników. Nakładając jedną z tych kar, kierownik zakładu pracy ukarze nie tylko pracownika. Uniemożliwiając bowiem pracownikowi efektywne świadczenie pracy zgodnie z posiadanymi przezeń kwalifikacjami i zatrudniając go przy innych pracach, które dają mniejsze możliwości zarobku, kierownik zakładu pracy bezpośrednio przyczynia się do pomniejszenia możliwości osiągnięcia zysku przez zespół, w którym jest zatrudniony pracownik, a w ostatecznym rezultacie — zakładu pracy.

Sensowna, zgodna z zasadami reformy gospodarczej jest propozycja zróżnicowania odpowiedzialności materialnej pracownika za szkody wyrządzone zakładowi pracy w zależności od stopnia jego winy. W zależności od stopnia winy nieumyślniej kierownik

zakładu może zaniechać dochodzenia odszkodowania i zastosować wobec pracownika karę porządkową (nieznaczna wina), domagać się zasądzenia odszkodowania w granicach 3-miesięcznych zarobków (lekkomyślność, niedbalstwo), wreszcie dochodzić odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia w razie wyrządzenia szkody wskutek rażącego niedbalstwa.

W miejsce dotychczasowej kwoty 500 zł, która wyznacza granicę niewielkiej szkody wyrządzonej zakładowi, proponuje się przyjąć kwotą równą połowie sumy najniższego miesięcznego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy. W razie wyrządzenia szkody w takich rozmiarach kierownik zakładu pracy będzie miał prawo z własnej inicjatywy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej i za zgodą pracownika zaniechać dochodzenia odszkodowania. Nie jest jasne, dlaczego w projekcie noweli do kodeksu pracy jest wymagana w tym miejscu zgoda pracownika na odstąpienie od dochodzenia odszkodowania. W projektowanym przepisie dotyczącym treści świadectw pracy nie ma wzmianki na temat pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności materialnej lub regulaminowej. Jedynie tylko wzgląd na ochronę prawa pracownika, który kwestionuje fakt wyrządzenia szkody albo podstawę swojej odpowiedzialności, mógłby ewentualnie uzasadniać projektowane rozwiązanie.

Sankcje, zwłaszcza kary porządkowe, są skuteczne, jeżeli są stosowane w krótkim okresie po naruszeniu przez pracownika obowiązków pracowniczych. Dlatego nie można zaakceptować propozycji wydłużenia do jednego miesiąca okresu, w którym zakład pracy ma prawo — po powzięciu wiadomości o naruszeniu obowiązku — nałożyć na pracownika karę porządkową. Do obowiązków kierownika należy zorganizowanie pracy w taki sposób, aby obieg informacji między bezpośrednim przełożonym — brygadzystą a kierownikiem uprawnionym do stosowania kary porządkowej nie wydłużał się. Propozycja wydłużenia terminu na udzielenie kary porządkowej nie służy usprawnieniu organizacji pracy w zakładzie. Jest ona sprzeczna z dyrektywami prewencji szczególnej i z celami zapobiegawczymi oraz wychowawczymi, które kara ma osiągnąć nie tylko względem ukaranego pracownika, ale także wobec szerszej zbiorowości — załogi.<sup>15</sup>

## IX. Uwagi końcowe

W artykule zawarłem część uwag, jakie nasunęły mi się po lekturze projektu noweli do kodeksu pracy. Nowelizacja kodeksu, nawet dokonywana w pierwszej fazie, nie może abstrahować od

<sup>15</sup> Por. W. Masewicz: *Srodki dyscyplinujące pracownika*, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1981, s. 91 i nast.



obowiązujących rozwiązań prawnych zamieszczonych w innych przepisach. W dużym stopniu propozycja nowelizacji nie jest zsynchronizowana z rozwiązaniami prawnymi zapisanymi w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych, samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Szczególnie rażące jest wyłączenie z kontekstu prawnego niektórych instytucji, mianowicie powoływania dyrektorów przedsiębiorstw państwowych oraz kierowników innych uspołecznionych zakładów pracy. Obecnie gdy nie jest jeszcze jasny przyszły kształt zakładu pracy, nie można regulować tylko niektórych instytucji prawnych, np. pozycji dyrektora, i pozostawiać poza zakresem regulacji zagadnień tak istotnych, jak np. zakres zależności zachodzący między organami administracji gospodarczej w zakładzie pracy.

Mało jest również w projekcie noweli do kodeksu pracy rozwiązań prawnych ukierunkowanych na pobudzenie pracowników do wydajnej pracy. Rozbudowane zapisy na temat konieczności wprowadzania w nadzwyczajnym trybie zmian w treści umów o pracę sprawia wrażenie, że autorzy projektu nowelizacji biorą realnie możliwość zbankrutowania poważnej części zakładów pracy w Polsce. A gdyby w projekcie noweli uregulowane zostały propozycje zwolnień grupowych, to ten pesymistyczny obraz naszej gospodarki i jej perspektyw zostałby dopełniony. Kodeks pracy powinien regulować nie tylko sytuacje patologiczne. Powinien on przede wszystkim określać środki prawne, które mają służyć umacnianiu konstytucyjnej zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy. Efektywna praca stanowi podstawę dobrobytu jednostek i społeczeństwa. Stanowi ona podstawowe kryterium różnicowania pracowników w stosunkach pracy. Rozbudzaniu woli pracy nie służą rozbudowane środki przymusu ani też szeroko deklarowanego uprawnienia. Z tego względu nowelizowany kodeks pracy nie może być skonstruowany w taki sposób, aby kojarzył się w opinii społecznej z kodeksem karnym dla pracowników. Nie może on być też utożsamiany przez dyrektorów z wielką kartą uprawnień pracowniczych. Ostateczny kształt projektu nowelizacji będzie stanowił kompromis między postulatami organizacji reprezentujących rozmaite interesy świata pracy: pracowników i podmiotów zatrudniających. Należy jednak pamiętać, że kodeks pracy nie jest jak np. układ zbiorowy pracy negocjowanym aktem prawnym. Ostateczny kształt noweli do kodeksu pracy uzgodniony zostanie podczas debaty parlamentarnej w najwyższym organie władzy państwowej w Polsce — Sejmie PRL.

Niewątpliwie wpływ na debatę sejmową będzie miała prowadzona dyskusja publiczna nad projektem ustawy o zmianie ustawy-Kodeks pracy. Zarysowane w trakcie publicznej dyskusji stanowiska przyczynią się do wyraźniejszego zaakcentowania spor-

nych zagadnień. Umożliwią też one osiągnięcie konsensusu społecznego w zasadniczych sprawach podczas debaty sejmowej.

Z myślą o zasygnalizowaniu niektórych, w moim przekonaniu ważniejszych, problemów prawnych i społecznych rysujących się na tle projektowanej noweli do kodeksu pracy powstał niniejszy artykuł.

## FELIKS ZEDLER

### TRZEŚĆ I FORMA SKARGI NA CZYNNOŚCI KOMORNIKA ORAZ TERMIN I OSOBY UPRAWNIONE DO JEJ WNIESIENIA

*W artykule przedstawiono wymagania formalne, jakim ma odpowiadać skarga na czynności komornika, oraz jej treść, jak również termin i osoby uprawnione do jej wniesienia. Przedstawiono też odrębności skargi na czynności komornika wniesionej przez małżonka dłużnika w trybie art. 767<sup>1</sup> k.p.c.*

#### I

#### Treść skargi na czynności komornika

Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera przepisu, który by wprost określał elementy skargi na czynności komornika. Art. 767 § 1 k.p.c. określa jedynie, że na czynności komornika przysługuje skarga do sądu powiatowego i że dotyczy to także zaniechania przez komornika czynności. Elementy skargi można jednak odtworzyć na podstawie nie tylko art. 767 § 1 k.p.c., lecz także innych przepisów k.p.c., a w szczególności tych, które określają zakres stosowania tego środka zaskarżenia.<sup>1</sup>

Kierując się tymi przesłankami, można więc określić, że elementy skargi na czynności komornika są następujące:

1) dokładne określenie czynności komornika, którą wnoszący skargę zaskarża; dotyczy to zarówno czynności już przez komornika dokonanej jak i czynności, której komornik zaniechał;

2) wniosek o uchylenie, zmianę lub dokonanie określonej czynności. Aczkolwiek art. 767 k.p.c. nie wspomina o wnioskach, to jednak zamieszczenie w skardze wniosków jest uzasadnione, gdyż uzewnętrznia wolę wnoszącego skargę i określa, jaką ochronę prawną pragnie uzyskać skarżący;

3) uzasadnienie skargi. Należy dodać, że wprawdzie k.p.c. nie

<sup>1</sup> Por. szerzej F. Zedler: Dopuszczalność skargi na czynności komornika, *Paestra* 1987 nr 12.