

# Antoni Witosz

---

## Zakres oddziaływania prawa górniczego na treść stosunku pracy

---

Prawne Problemy Górnictwa 1, 125-139

---

1977

Artykuł został 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.

Zakres oddziaływania  
prawa górniczego  
na treść  
stosunku pracy

---

*Antoni Witosz*

I

Praca wykonywana w określonej gałęzi przemysłu ma pewne cechy specyficzne, odróżniające ją od innych. Sytuacja ta powoduje, iż w pewnym zakresie wymaga ona także innej regulacji prawnej w stosunku do regulacji powszechnej. Tę specyfikę starają się ujmować szczegółowe regulacje prawne<sup>1</sup>. Zakodowane w nich różnice wpływają na treść stosunku pracy, powodując w niej pewne odmienności.

Nowela do prawa górniczego<sup>2</sup> z dnia 16 XI 1960 roku<sup>3</sup> wprowadziła do jego tekstu przepisy o załodze zakładu górniczego (art. 113—119). Jakkolwiek regulacja ta nie dotyczy wszystkich elementów treści stosunku pracy, lecz tylko jej części, rodzi się pytanie, czy sprawy normowane przepisami działu VII zawierają w sobie regulację odbiegającą od kodeksowej<sup>4</sup>, uzasadniającą ich dalsze obowiązywanie w tej postaci<sup>5</sup>. W zakresie problematyki prawa pracy, prawo górnicze zawiera przepisy dotyczące następujących kwestii: kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór ruchu zakładu górniczego oraz innych służb specjalnych; uprawnień członków załóg pracowniczych w zakresie praw honorowych, płac, opieki społecznej i zdrowotnej, czasu pracy i wypoczynku, zaopatrzenia emerytalnego oraz kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Wreszcie tą regulacją objęte są kwestie dyscypliny górniczej oraz odpowiedzialności pracowni-

---

<sup>1</sup> Chociaż np. uregulowanie stosunku pracy w morskiej żegludze handlowej.

<sup>2</sup> Dekret z dnia 6 V 1953 roku — prawo górnicze (tekst jednolity Dz. U. nr 23 z 1961 roku, poz. 113).

<sup>3</sup> Ustawa o zmianie prawa górniczego (Dz. U. nr 52, poz. 302).

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 VI 1974 roku — kodeks pracy (Dz. U. nr 24, poz. 141).

<sup>5</sup> Art. VII ust. 8 przep. wpraw. k.p. stanowi, iż k.p. nie narusza przepisów prawa górniczego. Ustawa z dnia 26 VI 1974 roku przep. wpraw. k. p. (Dz. U. nr 24, poz. 142).

ków za naruszenie obowiązków wynikających z prawa górniczego<sup>6</sup>. Zestawienie to wskazuje, iż w prawie górnicznym nie zostały wyczerpane wszystkie kwestie składające się na stosunek pracy. Niemniej wśród części doktryny z zakresu prawa górniczego<sup>7</sup> mówi się o tym stosunku jako odrębnej kategorii stosunków pracy. Sformułowanie to zdaje się zakładać jakościową ich różnicę. Czy słusznie? Odpowiedź na to pytanie powinna dać analiza przeprowadzona w niniejszym opracowaniu. Pozostaje bowiem do rozwiązania problem, czy istnieją podstawy do przypisania temu terminowi prawniczemu jakościowo odmiennego znaczenia, czy też są to tylko odrębności wynikające z rodzaju wykonywanej pracy, które uzasadniają nazwanie takiego stosunku pracy jedynie stosunkiem pracy w górnictwie. Ujmując rzecz szerzej, wypadnie rozstrzygnąć, czy istnieją podstawy do przypisania odmiennego znaczenia pojęciom kwalifikacji, ochrony życia i zdrowia oraz dyscypliny pracy, niż to, w jakim posługujemy się nimi w prawie pracy, a w związku z tym rozstrzygnąć kwestię zasadności regulowania tych spraw w prawie górnicznym.

## II

1. Stosunek pracy niezależnie od sposobu jego zawiązania jest więzią prawną pomiędzy dwoma indywidualnie oznaczonymi podmiotami o wzajemnych prawach i obowiązkach. Jest więzią prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym. Literatura<sup>8</sup> prawa pracy jest bowiem zgodna co do twierdzenia, iż stosunek pracy jako stosunek prawny sprowadza się do zespołu określonych przez normy prawne praw oraz odpowiadających im wzajemnych obowiązków stron, czyli podmiotu zatrudniającego i pracownika. Przyjmuje się raczej zgodnie, iż te prawa i obowiązki niekoniecznie muszą być znane w chwili zawiązywania się stosunku pracy. Niektóre z nich mogą powstawać później, w miarę zachodzących zdarzeń<sup>9</sup>. Stosunek pracy jest kategorią zbiorczą, będącą jednością elementów zarówno majątkowych, jak i organizacyjnych<sup>10</sup>. W interesującym nas zagadnieniu analizy będą wymagać zarówno jedne, jak i drugie.

Elementy organizacyjne najdobitniej przejawiają się w świadczeniu pracy skooperowanej z wszystkimi jej następstwami. Głównie chodzi tu o podporządkowanie pojmowane bardzo szeroko, tj. nie tylko o pracę pod

<sup>6</sup> Zagadnienia dotyczące środków dyscyplinujących oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie zostaną przedstawione tylko w takim zakresie, w jakim jest to uzasadnione potrzebami niniejszego opracowania. Kwestie te bowiem zasługują na odrębne rozważenie.

<sup>7</sup> Por. T. Płodowski: *Prawo górniczne*, Warszawa 1961, s. 254.

<sup>8</sup> A. Walas: *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 25 i cyt. tam literatura.

<sup>9</sup> H. Lewandowski: *Konkretyzacja obowiązków pracownika przez podmiot zatrudniający*, „*Studia Prawnicze*” 1973, z. 36, s. 85 i nn., oraz M. Świącicki: *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9, s. 353.

<sup>10</sup> W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 95.

stałym kierownictwem i kontrolą osób wyznaczonych przez drugą stronę, ale i wykonywanie pracy za pomocą narzędzi i surowców wchodzących w skład majątku przedsiębiorstw, w codziennie oznaczonych godzinach. Brak czy zachwianie jednego z przykładowo wymienionych czynników nie może stanowić podstawy do zanegowania występowania zasady podporządkowania w stosunku pracy; w ogóle przedmiot regulacji będący treścią norm prawa pracy nie jest jednolity. Różnice występujące w realnie istniejącej sytuacji muszą w jakiś sposób znajdować swoje odbicie w sferze prawa. Taka sytuacja powoduje występowanie dość znacznie zróżnicowanych norm prawnych ze względu na różne kryteria, jak: specjalizacja pracy, powstawanie nowych czy też preferencja pewnych gałęzi przemysłu i usług oraz tym podobne czynniki. Pociąga to za sobą zróżnicowanie przepisów prawa pracy, na przykład w zakresie urlopów, wynagrodzeń czy też ochrony zdrowia i życia pracowników. Taki stan jest uzasadniony względami polityki społecznej i ekonomicznej prowadzonej przez Państwo<sup>11</sup>. Ta dyferencjacja może być dokonywana aktem prawnym każdego szczebla. Najbardziej jednak typowym aktem prawnym, za pomocą którego dokonuje się zróżnicowania treści stosunku pracy, są układy zbiorowe pracy. W tej drodze są regulowane najczęściej płace, premie i inne uprawnienia należące do grupy praw majątkowych. Mogą to być również zarządzenia właściwych ministrów oraz uchwały Rady Ministrów. Sytuacja ta nie tylko nie przeczy jedności prawa pracy, ale jest wręcz pożądana.

Przed przedstawieniem szczegółowej regulacji prawa górniczego w zakresie stosunków należących do prawa pracy należy wziąć pod uwagę pewne rysujące się wątpliwości. Analizując wskazany na wstępie problem, wypadnie rozstrzygnąć, czy ta odrębna regulacja nie jest prostą dyferencjacją w ramach prawa pracy, szczególnie w odniesieniu do zagadnień wymienionych w art. 119 pr. gór., ze względu na cele polityki społecznej i ekonomicznej Państwa.

2. Prawo górnicze obejmuje swoim zakresem tylko część stosunków społecznych w górnictwie. Nie podlega mu wydobywanie wszystkich kopalni. Listę tych kopalni zestawia rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 VII 1971 roku<sup>12</sup>. Poza tą regulacją pozostaje niewielka wprawdzie liczba kopalni, których wydobywanie wykazuje dość znaczne podobieństwo, w pewnym zakresie, do wydobywania kopalni objętych tym prawem, jakkolwiek występują różnice dotyczące metody ich odspajania. Kopaliny te są bowiem wydobywane bez użycia materiałów wybuchowych<sup>13</sup>. Zawarta

<sup>11</sup> M. Świącicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 27, oraz W. Jaśkiewicz i inni; *op. cit.*, s. 18.

<sup>12</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 VII 1971 roku w sprawie określenia kopalni, których wydobywanie podlega prawu górniczemu oraz w sprawie wydobywania kopalni przez posiadacza gruntu na własne potrzeby (Dz. U. nr 18, poz. 180).

<sup>13</sup> W aktach normatywnych brak jednak przepisów, które by ograniczały w tym zakresie podmioty wydobywające kopaliny (jedynie prawo górnicze zawiera takie ograniczenie w stosunku do posiadacza powierzchni gruntu zawarte w art. 6 tego dekretu). W innych wypadkach o takim sposobie eksploatacji zdecydowała praktyka.

w dziale VII prawa górniczego regulacja prawna nie ma w tym zakresie zastosowania. Taka sytuacja wskazuje, iż nie swoisty charakter tych stosunków, określony techniką i sposobem wydobywania kopalin, lecz poddanie wydobywania kopaliny określonemu reżimowi prawnemu decyduje o zakresie obowiązywania odrębnej regulacji stosunków pracy w tej gałęzi przemysłu. W konsekwencji doprowadza to do nieuzasadnionego dualizmu w regulacji tego samego zjawiska. Ten sam — w zasadzie — charakter pracy (rodzaj stosowanej techniki) w zakresie regulacji stosunku pracy podlega odrębnym reżimom: reżimowi powszechnego prawa pracy i regulacji szczegółowej, ustanowionej w prawie górniczym.

Dalsze wątpliwości pojawiają się w związku z określeniem zakresu podmiotowego obowiązywania prawa górniczego. Wynikające w tej mierze wątpliwości związane są z dość nieprecyzyjnym określeniem pojęcia „załoga zakładu górniczego”, która to trudność związana jest z brakiem jednoznacznego określenia pojęcia „zakładu górniczego”<sup>14</sup>. Praktyka wykazuje bowiem, że uprawnieniami szczególnymi zostali objęci także pracownicy górnictwa kopalin nie poddanych prawu górniczemu<sup>15</sup>, jak i osoby, które trudno zaliczyć do załogi zakładu górniczego. Już w tym względzie takie rozwiązanie należy uznać za niewystarczające.

### III

Postanowienia zawarte w art. 113—118 pr. górn. eksplikują jedynie niektóre podstawowe zasady prawa pracy. Jak wobec tego wygląda w tym zakresie stosunek przepisów prawa górniczego do unormowań zawartych w k.p. Treść stosunków normowanych działem VII pr. górn. odpowiada w zasadzie przepisom działu IV k.p., regulującym obowiązki zakładu pracy i pracownika.

Najistotniejszy w interesującym nas zakresie jest art. 116 pr. górn., dotyczący tzw. dyscypliny górniczej. Przepis ten stanowi, iż członek załogi górniczej obowiązany jest do przestrzegania dyscypliny górniczej i za jej naruszenie ponosi przewidzianą prawem odpowiedzialność. Dyscyplina górnicza polega w szczególności na: przestrzeganiu przepisów normujących bezpieczeństwo pożarowe oraz bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie górniczym<sup>16</sup>; przestrzeganiu przepisów normujących organizację i technikę pracy w zakładzie górniczym, ścisłym wykonywaniu poleceń

<sup>14</sup> A. Agopszowicz: *Zarys systemu prawnego górnictwa*, Warszawa 1974, s. 267.

<sup>15</sup> Eksploatacja piasku podsadzkowego nie podlegała prawu górniczemu (por. rozp. Rady Ministrów z dnia 13 V 1954 roku w sprawie określenia kopalin, których poszukiwanie i wydobywanie podlega prawu górniczemu — Dz.U. nr 5, poz. 12, zaś uchwała Rady Ministrów z dnia 12 VII 1957 roku w sprawie rozszerzenia przywilejów dla pracowników górnictwa (Mon. Pol. nr 68, poz. 423) przyznała szczególne uprawnienia tej grupie pracowników.

<sup>16</sup> Podział ten jest oparty na niejasnych kryteriach, a także nie jest konsekwentnie stosowany w dalszych przepisach prawa górniczego.

osób przełożonych oraz zarządzeń urzędów górniczych; obowiązku dbałości o należyty stan wyrobisk górniczych, maszyn, narzędzi, urządzeń i instalacji zakładu górniczego; obowiązku współdziałania z innymi członkami załogi górniczej i pomocy w usunięciu zagrożenia bezpieczeństwa ruchu i bezpieczeństwa pracy w zakładzie górniczym; przestrzeganiu porządku w zakładzie górniczym oraz regulaminu pracy<sup>17</sup>.

Dokonajmy porównania tego przepisu z regulacją zawartą w art. 100 k.p., według którego pracownik jest zobowiązany wykonać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- 1) przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i wykorzystywania go w sposób jak najbardziej efektywny;
- 2) dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy;
- 3) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 4) przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony mienia zakładu i uzyskania go zgodnie z przeznaczeniem;
- 6) przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej;
- 7) przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 1 i 2).

W jednym i w drugim przypadku mamy do czynienia z wyliczeniem przykładowym, nie wyczerpującym wszystkich możliwych obowiązków pracowniczych. Zaakcentowanie jednak przez prawo górnicze niektórych z nich wskazuje, iż kładzie ono nacisk na przestrzeganie takich zasad prawa pracy, jak: podporządkowanie pracownika, ochrona pracy<sup>18</sup> oraz dbałość o zakład pracy<sup>19</sup>. Czy ich treść wprowadza jakieś odmienności w stosunku do ogólnie obowiązujących zasad prawa pracy?

Wątpliwości pojawiają się już przy określeniu pojęcia „dyscypliny pracy” i tzw. dyscypliny górniczej (art. 116 ust. 2 pr. gór.). W literaturze prawa pracy brak jednomyślności w odniesieniu do pierwszego z pojęć<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Wydaje się, że o zaliczeniu do tzw. dyscypliny górniczej obowiązków wyliczonych w art. 116 ust. 2 zadecydowało zbyt ogólne ich określenie w stanie prawnym przed dniem 1 I 1975 roku. Art. 448 k.z. (uchylony dopiero art. IV § 1 pkt 18 lit. b przep. wpraw. k.p.) nakładał ten obowiązek w sposób nader ogólny jako obowiązek pełnienia pracy sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy. Chęć podniesienia dyscypliny pracy spowodowała wyszczególnienie tych obowiązków w prawie górniczym. Można zaś mieć wątpliwości, czy w obecnej sytuacji rozwiązanie to należy uznać za pożądane.

<sup>18</sup> Bez znaczenia wydaje się użycie w art. 15 k.p. pojęcia zasady bezpiecznej i higienicznej pracy. Wydaje się, iż w zakresie przedmiotowym wspomniana zmiana terminologiczna nie wprowadza żadnych zmian.

<sup>19</sup> Katalog zasad zawarty w dziale I k.p. nie sposób uznać za wyczerpujący.

<sup>20</sup> Z. Salwa: *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961, s. 237 i nn. oraz A. Gubiński: *Socjalistyczna dyscyplina pracy w prawie karnym*, Warszawa 1954, s. 14 i nn.

Trudności te zdają się wypływać z dwóch źródeł. Po pierwsze „dyscypliny pracy” jako określonego typu stosunku społecznego nie można precyzyjnie ująć w ramy normy prawnej — dość szeroki margines w tym zakresie należy pozostawić moralności. Po wtóre, brak jest zgodności co do liczby obowiązków pracowniczych, które należy odnieść do tego pojęcia. Kontrowersje dotyczą kwestii, czy pojęciem tym objąć całokształt obowiązków pracownika jako podmiotu stosunku pracy, czy jedynie obowiązki mające na celu bezpośrednio zabezpieczenie prawidłowego przebiegu procesu pracy. Wątpliwości te nie zostały rozstrzygnięte nawet po uchwaleniu kodeksu pracy. Mimo że art. 12 i art. 100 § 1 k.p. mówią o obowiązku przestrzegania dyscypliny pracy, nie zawierają jednak jej ustawowej definicji. Wprawdzie w art. 100 § 2 zostały wymienione obowiązki pracownika, lecz nie są to tylko obowiązki składające się na dyscyplinę pracy<sup>21</sup>. Wobec braku jej ustawowego unormowania, wydaje się, że należy sięgnąć do poglądów doktryny sformułowanych przed dniem 1 I 1975 roku. Mimo, iż formułując katalogi obowiązków składających się na dyscyplinę pracy, brano pod uwagę różny stopień ich szczegółowości (co znalazło odbicie w różnej ich liczbie), można przyjąć, iż w skład tego pojęcia wchodzi obowiązek:

- 1) przestrzegania ustalonego czasu pracy;
- 2) wykonywania ustalonej miary pracy;
- 3) zapewnienia należytej jakości pracy;
- 4) dbałości o mienie zakładu pracy;
- 5) przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) przestrzegania zasad koleżeńskiej współpracy.

Doktryna prawa pracy nie obejmowała więc zakresem pojęcia dyscypliny pracy całokształtu obowiązków pracownika, wynikających ze stosunku pracy, lecz tylko te normy postępowania, które służą zabezpieczeniu prawidłowego przebiegu procesu pracy. Wydaje się, iż potrzeby chwili zdecydowały, że doktryna oderwała od siebie i wyeksplikowała obowiązki ustalonego czasu pracy, miary pracy i należytej jakości pracy (por. art. 104 § 1 k.p.). Mieszczą się one, jak się wydaje, w obowiązku przestrzegania przepisów regulaminu pracy.

Dyscyplina górnicza nie jest więc pojęciem o różnym zakresie w stosunku do dyscypliny pracy. Wyliczenie zawarte w art. 116 ust. 2 pr. gór. wskazuje, iż mamy tu do czynienia jedynie z wymienionymi już trzema zasadami prawa pracy. Czy jednak poszczególnym zasadom nie została nadana treść różniąca je od ich znaczenia w powszechnym prawie pracy. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga porównania ich ze sobą.

---

<sup>21</sup> Redakcja przepisów art. 100 § 1 i 12 k.p. przeciwstawia dyscyplinę pracy obowiązkowi sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz obowiązkowi stosowania się do poleceń przełożonych, chociaż przeciwstawienie to nie jest konsekwentnie przestrzegane (por. art. 100 § 2).

#### IV

1. Zawierając umowę o pracę, pracownik wstępuje w skład kolektywu pracowniczego danego zakładu pracy. W umowie pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy przy dołożeniu odpowiedniego stopnia stranności. Cel pracy czy charakter produkcji leżą poza sferą możliwości jego oddziaływania jako jednostki. Poziom przemysłu powoduje, że praca jest świadczona zespołowo i w sposób skoooperowany. Ramy działania pracownika są wyznaczone przez umowę (poprzez określenie w niej elementów, nie tylko umówionych między stronami, składających się na treść nawiązanego stosunku pracy) oraz podmiot zatrudniający (poprzez reprezentujących jego wolę kierowników procesu pracy), dyrektywy wynikające z instrukcji dotyczących sposobu wykonywania pracy, wskazówki obsługi maszyn, przepisy technologiczne i techniczne. O stopniu podporządkowania pracownika decyduje przede wszystkim rodzaj pracy, do pełnienia której pracownik zobowiązuje się poprzez zawarcie umowy o pracę. Decyduje on o różnicach w rozumieniu i stosowaniu zasady podporządkowania. Oczywiście polecenia pracodawcy, mimo obowiązywania tej zasady, nie mogą naruszać przepisów ustawy, jak również nie mogą być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Obowiązki zawarte w art. 116 ust. 2 pkt 2, 3 i 7 pr. górń. nie dają podstawy do wykrycia w nich nowych treści, które kształtowałyby odmiennie obowiązek podporządkowania pracownika w zakładach górniczych. Wątpliwości mogą wynikać przy analizie pkt 3 tego przepisu. Treść jego mogłaby nasuwać twierdzenie o podwójnym podporządkowaniu członków załogi górniczej. Z jednej bowiem strony chodzi o podporządkowanie członka załogi górniczej bezpośrednim przełożonym w procesie pracy, z drugiej zaś strony — urzędowi górniczemu. Wątpliwość wynika stąd, że urzędy górnicze rozciągają kontrolę i nadzór nad przedsiębiorstwami górniczymi. Uprawnienie to daje możność wymienionym organom wydawania decyzji w ramach kompetencji określonej przepisami prawa górniczego. Jednakże niezbędne zarządzenia między innymi w przypadku nieprzestrzegania przepisów albo zagrożenia bezpieczeństwa życia i zdrowia ludzkiego mogą być wydane jedynie przedsiębiorstwom nie zaś członkom załogi zakładu górniczego. Odmienne jednak kształtuje się sytuacja pracowników, których dotyczą art. 91, 92 i 93 pr. górń. W stosunku do tej grupy pracowników, tj. osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego ulega zwiększeniu zakres uprawnień urzędów górniczych. Jakkolwiek trudno byłoby mówić o bezpośrednim ich wpływie na tę grupę członków załogi górniczej, to jednak w dużej mierze sytuacja ich jest kształtowana przez czynności urzędów górniczych. Urzędy górnicze mogą nakazać bowiem ustanowienie szczególnych stanowisk w tym zakresie oraz określić szczególne kwalifikacje, którym osoby te powinny odpowiadać. Najbardziej jednak bezpośrednim wyrazem tego wpływu jest prawo zatwierdza-



nia tych osób na wymienionych stanowiskach<sup>22</sup>. Treść tych przepisów zdaje się wskazywać, że o ewentualnym podwójnym podporządkowaniu można mówić w stosunku do tej części załogi zakładu górniczego. Fakt, że ta odrębność dotyczy jedynie tej wąskiej grupy członków załogi zakładu górniczego, nie sprawia, aby to szczególne i wyjątkowe uprawnienia urzędów górniczych wobec nich miały uzasadniać odrębność, polegającą na podwójnym podporządkowaniu pracownika w stosunku pracy w górnictwie.

2. Przepisy działu VII prawa górniczego są wyrazem dominującej roli zasady ochrony pracy. W doktrynie prawa pracy brakuje zgodności co do znaczenia tego pojęcia<sup>23</sup>. Właściwie przeważająca część przepisów prawa pracy służy jej realizacji (na przykład przepisy dotyczące czasu pracy, urlopów i inne). Tak szerokie ujmowanie tej zasady mogłoby powodować zatarcie jej istoty, stąd też właściwszy wydaje się pogląd, iż jest to instytucja obejmująca ogół norm prawnych, regulujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Właściwość tej instytucji wyraża się w nałożeniu odpowiednich obowiązków na zakład pracy oraz na pracowników. Z tymi obowiązkami korespondują uprawnienia tych podmiotów w odpowiednim zakresie. Zasada ta w sposób bardzo ogólny znajduje wyraz w kodeksie pracy. Artykuł 94 pkt 3 i 4 nakłada na zakład pracy obowiązek zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również obowiązek prowadzenia szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czy regulacja zawarta w prawie górniczym wprowadza w tym zakresie istotne zmiany? Po stronie przedsiębiorstwa górniczego prawo to ustanawia obowiązek przeszkolenia członka załogi w zakresie znajomości przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników. Przedsiębiorstwo górnicze obowiązane jest dostarczyć członkowi załogi za pokwitowaniem odpowiedni wyciąg z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 114 ust. 2 i 3), zaś członek załogi górniczej winien znać przepisy obowiązujące w zakładzie górniczym (art. 114 ust. 1). Wspomniany obowiązek znajduje swoje uzupełnienie w niektórych postanowieniach art. 116 tego prawa, zobowiązujących członka załogi górniczej nie tylko do znajomości, ale i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pożarowego, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie górniczym, współdziałania z innymi członkami załogi górniczej (przy usunięciu zagrożenia ruchu zakładu górniczego lub pracy w tym zakładzie art. 116 ust. 2 pkt 1 i 5). Również jednym z elementów branych pod uwagę przy stanowieniu norm z zakresu organizacji i techniki jest możliwość ich działania w zakresie ochrony życia i zdro-

<sup>22</sup> Zarządzenie Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego (WUG) z dnia 8 I 1975 roku w sprawie zatwierdzenia osób sprawujących kierownictwo i dozór ruchu zakładów górniczych (Mon. Pol. nr 2, poz. 13).

<sup>23</sup> W. Szubert: *Uwagi o pojęciu ochrony pracy. Rozprawy prawnicze ku czci K. Przybyłowskiego*, Kraków 1964, s. 300; idem: *Ochrona pracy*, Warszawa 1966, s. 9 i nn.

wia. W związku z czym za przejaw zasady ochrony pracy należy uznać także normę wyrażoną w art. 116 ust. 2 pkt 2 pr. górń.

Regulacja tej kwestii w prawie górniczym jest więc tylko egzemplifikacją obowiązku wyrażonego w art. 100 k.p. ze szczególnym uwzględnieniem przepisów kładących nacisk na obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Treść ich jednak nie zawiera rozwiązań odmiennych w stosunku do obowiązków pracownika, przewidzianych w tym zakresie przez kodeks pracy. Nie daje to podstaw do nadania im znaczenia diametralnie różnego w stosunku do ich rozumienia, jakie znajdujemy w regulacji powszechnej. Prawo górnicze nie zawiera żadnego przepisu pozwalającego określić granicę tego obowiązku, w związku z czym będzie miała tu zastosowanie zasada wyrażona w art. 207 k.p., zgodnie z którą realizacja obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinna następować przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki<sup>24</sup>.

Inkorporowanie do prawa górniczego przepisów w odniesieniu do kwestii dotyczących ochrony pracy było, jak się wydaje, spowodowane sytuacją, jaka miała miejsce w ówczesnym stanie prawnym. Przepisy regulujące zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) były dalekie od doskonałości<sup>25</sup> w momencie włączenia tej problematyki do prawa górniczego. Aktem prawnym, który po raz pierwszy w pełni rozwiązał zagadnienia prawne związane z zapewnieniem bezpiecznej i higienicznej pracy była ustawa o bhp z 1965 roku<sup>26</sup>. Ustawa ta po raz pierwszy zaakcentowała dwustronny charakter obowiązków w tym zakresie. Kodeks pracy przejął do swej treści w postaci prawie niezmienionej. Powstała w tym względzie sytuacja prawna powoduje, iż przyjęte rozwiązanie tej kwestii zawarte w kodeksie pracy jest dalej idące niż w prawie górniczym. Taki stan stwarza trudny do uzasadnienia dualizm, jaki istnieje w tej materii, co zmusza do zastanowienia się nad potrzebą dalszego istnienia tych przepisów w prawie górniczym.

3. Zasadą szczególnie eksponowaną w prawie górniczym jest zasada dbałości o mienie zakładu pracy. Tak silne podkreślanie tej zasady trudno, jak się wydaje, tłumaczyć tylko i wyłącznie układem stosunków własnościowych w naszym kraju i konstytucyjnym obowiązkiem strzeżenia i umacniania własności społecznej, ujmowanym jako zasada ochrony mienia społecznego (art. 77 Konstytucji).

---

<sup>24</sup> Pominąć należy, jako wykraczające poza temat, problemy, które wynikają z tego określenia.

<sup>25</sup> Obowiązujące wówczas rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 18 II 1928 roku o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. nr 35, poz. 325), jak i rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Zrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziem Odzyskanych z dnia 6 XI 1946 roku o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 62, poz. 344) oraz inne akty prawne nie normowały tych kwestii w sposób wyczerpujący.

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 30 III 1965 roku o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz.U. nr 13, poz. 91) uchylona art. IV pkt 19 p.w.k.p.

Zasady te nie są tożsame co do treści. Nie można bowiem przyjąć, iż każdy zakład górniczy musi być mieniem społecznym. Z przepisów prawa górniczego wynika, iż taki zakład może stanowić własność osób nie będących jednostkami gospodarki uspołecznionej. Wydaje się, iż pośrednio o wadze obowiązku zdecydowały także względy bezpieczeństwa pracy. Przejawianie należytej dbałości o mienie zakładu górniczego jest ściśle (bardziej niż w innych zakładach, gdzie ta zależność też występuje) związane z bezpiecznym ruchem zakładu górniczego. Szczególne podkreślenie tego obowiązku znajdujemy w art. 118 pr. górń. Jest to obowiązek bierny i czynny. Z jednej strony chodzi o należyty stosunek do mienia, zakładu, nie niszczenia go, z drugiej zaś strony występujące uszkodzenie majątku powoduje obowiązek czynnego działania w celu jego usunięcia. Tylko tym związkiem, jak się wydaje, można tłumaczyć wyeksponowanie tego obowiązku, ponieważ również dobrze wyraża go obowiązek przestrzegania porządku w zakładzie pracy (art. 116 ust. 2 pkt pr. górń.).

## V

Z dotychczasowych dociekań wynika, iż prawo górnicze nie zawiera żadnych takich postanowień, które pozwalałyby przyjąć, że reguluje ono jakościowo odmienny stosunek pracy.

Zagadnienie to należy jeszcze zbadać na gruncie art. 119 ust. 2 pr. górń. Treść tego artykułu dotyczy szczególnych przywilejów członków załóg górniczych w zakresie praw honorowych, płac, opieki socjalnej i zdrowotnej, czasu pracy i wypoczynku oraz zaopatrzenia emerytalnego. Analiza zagadnień wyliczonych w tym artykule rodzi jednakże pewne kwestie natury metodologicznej. Nie sposób — jak się wydaje, a przynajmniej nie w stosunku do wszystkich wymienionych zagadnień — zastosować metody porównawczej. Jest to niemożliwe ze względu na to, że niektóre kwestie regulowane tym przepisem pozostają poza zakresem unormowań kodeksowych. Nie stanowią one materii kodeksowej, stąd też nie są przez ten kodeks regulowane. Problematyka zawarta w cytowanym przepisie wykracza poza sferę regulowaną kodeksem pracy. Jeżeli chodzi o problematykę praw honorowych oraz zaopatrzenia emerytalnego, to kwestie te są regulowane przez odpowiednie ustawy<sup>27</sup>. Podobnie przedstawia się sytuacja w zakresie opieki socjalnej i zdrowotnej. W znikomej jedynie części kwestie te są regulowane kodeksem pracy. W pewnej bowiem mierze są

<sup>27</sup> Problematyka zaopatrzenia emerytalnego jest regulowana ustawą z dnia 23 I 1968 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 3, poz. 6), zaś zaopatrzenia emerytalnego górników ustawą z dnia 28 V 1957 roku o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. nr 3 z 1968 roku, poz. 19 z późn. zm.), kwestie w zakresie praw honorowych zostały uregulowane ustawą z dnia 17 II 1960 roku o orderach i odznaczeniach (Dz. U. nr 10, poz. 66).

one unormowane aktami ustawowymi<sup>28</sup>, pozostała zaś ich część jest unormowana w układach zbiorowych pracy.

Artykuł 119 pr. górn. sankcjonuje praktykę stosowaną od 1949 roku<sup>29</sup>. Zagadnienia wymienione w tym artykule w pkt 2—5 były regulowane uchwałami Rady Ministrów, a także choć rzadziej, uchwałami Prezydium Rządu. Stan prawny w tym względzie ulegał znacznym zmianom, co spowodowało dość szybką jego dezaktualizację. Akty te bowiem, jako zbyt szczegółowe, stosunkowo szybko przestały odpowiadać potrzebom, na które były stanowione. Nowela z 1960 roku do prawa górniczego dawała podstawę prawną dotychczasowej praktyce Rady Ministrów. Kompetencje wynikające z tego przepisu ujmowały szeroko możliwości kształtowania wymienionych w nim materii. W okresie po 1960 roku Rada Ministrów, regulując te zagadnienia, ani razu nie powołała się na istniejącą w prawie górniczym podstawę prawną.

Rozważania mające na celu analizę istniejącej sytuacji prawnej w tej materii, powinny, jak się wydaje, dotyczyć w pierwszym rzędzie kwestii charakteru prawnego uchwał Rady Ministrów. Zagadnienia regulowane bowiem tymi uchwałami należą do materii regulowanej już tradycyjnie układami zbiorowymi pracy<sup>30</sup> lub też protokołami dodatkowymi do układów zbiorowych pracy (u.z.p.). Rozważania te wypadnie poprzedzić ogólną uwagą w związku z brakiem jednolitości poglądów w tej kwestii.

Charakter prawny uchwał Rady Ministrów nie jest dostatecznie jasny. Przeciwnie, stanowi on przedmiot licznych kontrowersji w doktrynie prawa. Zdaniem jednych autorów<sup>31</sup>, warunki wydawania uchwał są takie same jak dla rozporządzeń, czyli mogą one być wydawane jedynie na podstawie ustaw i w celu ich wykonania. W skrajnej opozycji do tego stoi pogląd<sup>32</sup> utrzymujący, iż do wydawania uchwał nie są potrzebne szczególne upoważnienia ustawowe. Wreszcie w doktrynie prawa istnieje pogląd pośredni<sup>33</sup>, wedle którego uchwały te muszą odpowiadać tym samym warunkom co i rozporządzenia, jednak nie wyklucza on uchwał mających oparcie tylko w normie konstytucyjnej (uchwały samoistne).

Zasadniczo panuje zgoda, iż mogą one jedynie rozszerzać uprawnienia obywateli i organizacji nie będących częścią aparatu państwowego. Prak-

<sup>28</sup> Zob. np. ustawa z dnia 17 XII 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. nr 34, poz. 188).

<sup>29</sup> Nie sposób wymienić wszystkich szczegółowych aktów prawnych z tego zakresu. Zestawienie ich zawiera praca: A. Agopszowicz: *op. cit.*, s. 72.

<sup>30</sup> Por. M. Święcicki: *op. cit.*, s. 93 oraz W. Jaśkiewicz i inni: *op. cit.*, s. 72.

<sup>31</sup> Por. J. Gwiazdomorski: *Socjalistyczne organizacje gospodarcze w projekcie kodeksu cywilnego PRL*, PUG 1960, nr 4, s. 107 i nn.; także M. Jaroszyński: *Zagadnienia rad narodowych. Studium polityczno-prawne*, Warszawa 1961, s. 259 oraz J. Wiszniewski: *Zarys encyklopedii prawa*, Warszawa 1970, s. 174.

<sup>32</sup> Por. A. Burda: *Polskie prawo państwowe*, Warszawa 1969, s. 290.

<sup>33</sup> S. Rozmaryn: *Ustawa w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Warszawa 1964, s. 219. Podstawa prawna uchwał samoistnych nie wynika, zdaniem autora z art. 32 pkt 8 Konstytucji, lecz z całości postanowień określających pozycję i zadania Rządu.

tyka wskazuje jednak, że pojawiają się takie uchwały, które nakładają obowiązki na obywateli i wspomniane organizacje.

Przedstawione skrótowo uwagi skłaniają do postawienia pytania, czy uchwały Rady Ministrów (w zakresie regulacji zagadnień wymienionych w art. 119 ust. 1 pkt 2—5 pr. gór.), należy uznać za źródła prawa, czy też przeciwnie — należy stanąć na stanowisku, iż są one jedynie wewnętrznymi aktami prawnymi stanowiącymi dyrektywy w celu uregulowania poszczególnych kwestii przez właściwe organy, do których uchwały te są adresowane, i we właściwej formie, w zależności od przedmiotu regulacji. Odpowiedź na to pytanie ma istotne znaczenie wobec wniosków, jakie płyną z przyjęcia jednego lub drugiego rozwiązania. Przyjęcie pierwszej alternatywy uzasadniałoby potrzebę utrzymania art. 119 pr. gór. Drugie z kolei rozwiązanie, kazałoby przepis ten uznać za zbędny.

Wydaje się, iż należy przyjąć drugą z przedstawionych alternatyw. Sfera regulacji, zakreślona art. 119 ust. 1 pkt 2—5 pr. gór., to sfera zagadnień regulowanych układami zbiorowymi pracy, w szczególności zaś opieka socjalna i zdrowotna. Kwestie płacowe w zdecydowanej części są regulowane w protokołach dodatkowych do u.z.p. W związku z tym uchwały Rady Ministrów, jakie w tym zakresie są wydawane, mogą być, a w praktyce są wprowadzane w życie przez ich inkorporację (czasem konkretyzację) do układów zbiorowych pracy i dodatkowych<sup>34</sup> do nich protokołów. Twierdzenie to dotyczy zarówno uchwał publikowanych, jak i nie publikowanych. Należy więc przyjąć, iż uchwały te są tylko dyrektywami dla właściwych organów co do sposobu regulacji zawartych w nich zagadnień.

Jak wykazała analiza, nie można dać jednoznacznych odpowiedzi na pytania w części wstępnej pytania, dotyczące kwestii działu VII prawa górniczego. Również wnioski nie mogą być jednolite. Zasadniczo, wpływające wnioski można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej moglibyśmy zaliczyć te, które wynikają z analizy zagadnień przedstawionych w rozdziale III i IV. Zagadnienia te stanowią materię tak kodeksu pracy, jak i prawa górniczego. Porównanie ich ze sobą nie daje podstaw do przyjęcia poglądu, że treść ich różni się między sobą w zasadniczy sposób. Wynik analizy jest wręcz odwrotny. Rozwiązania przyjęte w obydwu aktach prawnych są identyczne, w niektórych jedynie wypadkach kodeks pracy zawiera rozwiązania dalej idące. Taki wniosek nasuwa wątpliwości co do celowości dalszego utrzymywania w obecnym stanie prawnym dwóch identycznych regulacji. Wydaje się, że w sytuacji, gdy prawo górnicze nie obejmuje swym zasięgiem całego górnictwa, lecz tylko jego część, należało ze względu na jednolitość i uproszczenie sytuacji prawnej uchylić

<sup>34</sup> Postanowienia np. uchwały nr 230 Rady Ministrów z dnia 27 IX 1974 roku w sprawie zmian w zasadach wypłacania specjalistycznego wynagrodzenia z „Karty Górnika” zostały wprowadzone do stosowania przez Protokół Dodatkowy nr 355/PW z dnia 2 X 1974 roku (znak: NP-2-103-1210a/74).

analizowane przepisy prawa górniczego regulujące kwestie należące do problematyki prawa pracy.

Wnioski, jakie płyną z analizy art. 119 pr. gór. są jednoznaczne. Wskazują one na zbędność tego przepisu i to z dwóch powodów. Po pierwsze, przepis ten jest przepisem martwym (i to od chwili jego wprowadzenia do tego aktu prawnego). Organy, do których jest on adresowany nie zastosowały go w swej dotychczasowej praktyce ani razu. Z drugiej zaś strony, sprawy o których mówi art. 119 ust. 1 pr. gór., to kwestie, które albo są regulowane w ustawach, czy w kodeksie pracy, albo też stanowią materię układów zbiorowych pracy. Brak więc tego przepisu nie spowoduje luki, ta bowiem wobec obowiązywania innych aktów prawnych dotyczących tej materii nie istnieje. W takim stanie prawnym nadal będzie istnieć możliwość odrębnego regulowania pewnych uprawnień dla członków załogi górniczej.

**Антони Витош**

## **ОБЛАСТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ГОРНОГО ПРАВА НА СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Резюме**

Действующий от 1 января 1975 г. кодекс законов о труде, являющийся основным правовым актом в области регулирования трудовых отношений, предлагает некоторые решения, отличающиеся от сложившихся и действовавших в бывшем правовом состоянии. Ст. VII п. 8 закона о правилах, вводящих кодекс законов о труде, указывает, что кодекс законов о труде не нарушает правил горного права. Разд. VII горного права (введенный в 1961 г. как дополнение к этому праву) содержит положения о личном составе горного предприятия, которые по своему содержанию являются правилами, регулирующими трудовые отношения. Таким образом, ввиду сложившейся правовой ситуации возникает вопрос, действительно ли регуляция этих отношений, содержащаяся в горном праве, качественно отличается от регуляции, содержащейся в кодексе, что обосновало бы содержание ст. VII п. 8 правил, вводящих этот кодекс. Настоящая работа содержит сравнение проблем трудового права, содержащихся в горном праве, с соответствующими решениями в трудовом праве. Рассуждения концентрируются на сравнительной проблематике соответствующих правил. Главными вопросами, вокруг которых сосредоточены рассуждения, являются вопросы дисциплины труда, так наз. горнопромышленной дисциплины, проблематика обязанностей работников и, наконец, вопросы всесторонней регуляции горного права в области привилегий горняков и обоснование этой регуляции в настоящем правовом акте. Выводы, которые можно сделать из данных рассуждений, думается, указывают на отсутствие более глубокого обоснования для принятия решения, которое содержится в упомянутой ст. VII п. 8 КЗоТ.

**Antoni Witosz**

## **DER EINWIRKUNGSBEREICH DES BERGRECHTS AUF DEN INHALT DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

### **Zusammenfassung**

Das ab 1. Januar 1975 geltende Arbeitsrecht, bietet einige Lösungen an, die von dem bisherigen Rechtsstande weit davonliefen. Der Artikel VII Pkt. 8 des Einführungsgesetzes des Arbeitsrechts stellt fest, dass das Arbeitsrecht die Bestimmungen

des Bergrechts nicht verletzt. Der VII Teil des Bergbaurechts (der im Effekt der Novelisierung vom Jahre 1961 dort eingeführt wurde) enthält Bestimmungen die die Arbeitsverhältnisse in den Werksbetrieben regeln. In diesem Rechtsstande taucht die Frage auf, ob die Regulierung dieser Verhältnisse, die im Bergbaurecht enthalten ist, tatsächlich sich qualitativ von der Regulierung des Arbeitsrechts unterscheidet, was den Inhalt des Artikel VII Pkt. 8 des Einführungsgesetzes des Arbeitsrechts begründen könnte. Vorliegende Bearbeitung enthält einen Vergleich dieser Problematik aus dem Bereich des Arbeitsrechts, welches im Bergrecht anhalten ist und diesen, welche das neue Arbeitsrecht beinhaltet.

Die Abwägungen konzentrieren sich auf der vergleichender Problematik entsprechender Bestimmungen. Die Hauptprobleme dieser Abwägungen betreffen in erster Linie solche Probleme wie die Arbeitsdisziplin, sogenannte Bergbaudisziplin, die Problematik der Pflichten und der Sonderrechten der Werkstätigen. Schlüsse, die aus diesen Abwägungen fließen, scheinen auf den Mangel einer tieferen Begründung, angesichts der Lösung, welche wir in oben erwähnten Artikel VII Pkt. 8 des Arbeitsrechts finden, hinweisen.