

A. Ż.

Przegląd prasy prawniczej

Palestra 6/11(59), 71-74

1962

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

PRZEGLĄD PRASY PRAWNICZEJ

W numerze 8—9 miesięcznika „Państwo i Prawo” Ludwik Bar zamieścił artykuł pt. „Resortowe akty normatywne — temat ciągle aktualny”. Autor poddaje analizie akty normatywne wydane przez ministrów i kierowników tzw. centralnych urzędów, które zostały opublikowane w Monitorze Polskim i w resortowych dziennikach urzędowych w latach 1959 i 1961, uwzględniając spostrzeżenia dotyczące ilości aktów normatywnych, ich podstawy prawnej, trybu ogłaszania i wejścia w życie oraz przepisów derogacyjnych. Przytoczymy niektóre uwagi Autora w sprawie wejścia w życie badanych aktów resortowych.

„Praktyka formułowania dyspozycji w sprawie wejścia w życie resortowych aktów normatywnych publikowanych w organach promulgacyjnych i dziennikach urzędowych — pisze L. Bar — wywołuje zaniepokojenie. Instytucja *vacatio legis* w przeważającej części resortowych aktów normatywnych nie jest honorowana. Tylko w nielicznych wypadkach przepisy wchodzą w życie po dniu ogłoszenia. Panuje zasada »wejścia w życie z dniem ogłoszenia«. Ponieważ dzień wydania organu promulgacyjnego jest dniem ogłoszenia, z tym dniem wchodzą w życie akty normatywne, zawierające klauzulę »wchodzi w życie z dniem ogłoszenia«. Przepis już obowiązuje, ale ma jeszcze daleką drogę do odbiorcy, bo potrzebny jest jeszcze pewien czas na kolportaż organów promulgacyjnych. Trudno w państwie socjalistycznym bronić poglądu, że adresat jest obciążony obowiązkiem, chociaż nic o tym nie wie i nawet przy największej staranności dowiedzieć się nie może. Komu miałyby służyć upieranie się przy tej zasadzie? (...). Postulatом praworządności w ogóle, a zasadzie pogłębienia świadomości prawnej w szczególności bardziej służyłoby przyjęcie w tych zarządzeniach zasady wejścia przepisów w życie po upływie zasadnego terminu po dniu ogłoszenia zarządzenia, np. miesiąca lub co najmniej 2 tygodni” (str. 308).

Jeszcze większy niepokój i zastrzeżenia Autora budzi praktyka zamieszczania w resortowych aktach normatywnych klauzul o wejściu w życie przepisów z mocą wsteczną. Praktyka tego rodzaju powoduje zamieszanie w porządku prawnym, a także często w obrocie gospodarczym, np. w razie zmiany z mocą wsteczną cen, zasad rozliczeń, zasad obliczania funduszu zakładowego itp.

Autor stwierdza dalej, iż „bliższa analiza aktualnej praktyki może doprowadzić do konkluzji, że system kontroli wewnątrzresortowej nie wystarcza i że w celu prawidłowego oddziaływania na kształtowanie się porządku prawnego w państwie, w szczególności w zakresie wydawania aktów normatywnych, niezbędne jest rozważenie zagadnienia zorganizowania ponadresortowej kontroli” (tamże).

Na koniec swych rozważań L. Bar wskazuje na wpływ działalności prawotwórczej państwa na kształtowanie się świadomości prawnej społeczeństwa oraz na wyrabianie nawyku przestrzegania norm współżycia społecznego. „Obywatel ustosunkowuje się do wydania aktu normatywnego jako do zjawiska prawnego albo oceni pozytywnie wydany przepis, bo uważa go za pożyteczny i wydany w sposób korzystny dla umacniania praworządności socjalistycznej. Obywatel może się odnieść do wydanego przepisu obojętnie lub nawet niechętnie, jeżeli celu przepisu nie zrozumie lub nie będzie w nim widział instrumentu przydatnego do realizacji zadań społeczeństwa socjalistycznego (...). Z powyższych względów na resortowe akty normatywne należy patrzeć nie tylko jako załatwianie resortowego zagadnienia,

ale również jako na czynnik wpływający w pewnym stopniu na przyspieszenie lub opóźnienie procesu kształtowania kultury prawnej społeczeństwa oraz na umocnienie praworządności socjalistycznej" (s. 312).

*

O niektórych zagadnieniach zakazu *reformationis in peius* w praktyce Sądu Najwyższego oraz wojewódzkich sądów rewizyjnych pisze Alfred Kaftal w numerze wrześniowym „Nowego Prawa”. Autor stwierdza na wstępie, że o ile obecnie kwestia zakresu stosowania zakazu *reformationis in peius* nie nasuwa poważniejszych wątpliwości interpretacyjnych, o tyle ustalenie, kiedy zmiany w części wyroku dotyczące kar zasadniczych i dodatkowych są *ne peius* — wywołuje nadal trudności interpretacyjne w orzecznictwie sądów rewizyjnych.

W szczególności skomplikowany jest problem wykładni w kwestii dokonywania zmiany kar zasadniczych w związku z warunkowym zawieszeniem kary pozbawienia wolności. W sprawie tej wypowiediany jest pogląd, że sąd, orzekając zmianę kary zasadniczej, powinien brać pod uwagę grożące dolegliwości w chwili wyrokowania, a nie dolegliwości płynące z niebezpieczeństwa wykonania kary w przyszłości jako następstwa nowych czynów popełnionych przez pozwanego. A. Kaftal polemizuje z powyższym stanowiskiem. Przede wszystkim art. 393 k.p.k., zdaniem jego, nie uzasadnia tego rodzaju wykładni, albowiem zabrania on podwyższania oskarżonemu kary, wymierzonej w sądzie I instancji, „nie czyniąc w tej materii żadnych rozróżnień pomiędzy dolegliwościami powstającymi w chwili wyrokowania a mogącymi nastąpić w późniejszym czasie. Zakaz *reformationis in peius* jest przecież gwarancją praw oskarżonego — podkreśla Autor — dającą sądowi podstawę do obiektywnej działalności, i to wyłącznie na jego korzyść, a nie ewentualnych spekulacji, czy oskarżony będzie się zachowywał tak czy inaczej, w szczególności czy nie popełni innego przestępstwa, czego nie można przecież wykluczyć” (str. 1146).

A. Kaftal ocenia jako słuszne stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9.XI.1961 r. (VI KO 39/60), w której wyjaśniono, że w razie zaskarżenia wyroku jedynie przez oskarżonego podwyższenie przez sąd rewizyjny wymiaru kary grzywny, przy jednoczesnym warunkowym zawieszeniu wykonania orzeczonej przez sąd I instancji kary pozbawienia wolności, jest niedopuszczalne, jako naruszające zakaz *reformationis in peius*. Tego rodzaju zmiany spowodowałyby, zdaniem Sądu Najwyższego, obostrzenie ogólnej dolegliwości kary, co przy braku rewizji na niekorzyść oskarżonego jest naruszeniem zakazu *reformationis in peius*.

*

Zagadnienie kodyfikacji prawa pracy poruszył Wacław Szubert w artykule zamieszczonym w numerze 8—9 „Państwa i Prawa”. Autor wskazuje na zainteresowanie opinii publicznej kwestią odnowy i uporządkowania prawa pracy, co znajduje wyraz w licznych wypowiedziach na łamach prasy fachowej i codziennej. Zawarta w nich jest krytyka obecnego stanu ustawodawstwa oraz powolnego tempa prac, zmierzających do jego zmiany.

Zadaniem na najbliższe lata — zdaniem Autora — musi być wykonanie prac „ulepszających i porządkujących” prawo pracy. „Powinny one doprowadzić do przygotowania systemu ustaw normujących poszczególne działy (instytucje) prawa

pracy i opracowanych według jednolitej koncepcji" (str. 236). „Kodyfikacja, mająca istotną wartość, musi być poprzedzona osiągnięciem przez ustawodawstwo pracy takiej fazy rozwojowej, w której staje się rzeczą możliwą ujęcie jego podstawowych treści w jeden akt normatywny. Nie jest to wykonalne wówczas, gdy obowiązujące prawo pracy wykazuje poważne luki i sprzeczności oraz gdy nie doszło jeszcze do wykrystalizowania się kształtu prawnego jego podstawowych instytucji. Pospieszna kodyfikacja mogłaby w takich warunkach przynieść więcej szkody niż korzyści, petyfikując stan prawny nie dojrzały do utrwalenia.

Biorąc pod uwagę stan naszego ustawodawstwa pracy, skomplikowany w szczególności sposób obowiązywania przepisów pochodzących z różnych formacji, oraz uwzględniając porównawczo doświadczenia innych krajów, należy przyjąć do wniosku — konkluduje W. Szubert — że w najbliższym czasie kodyfikacja nie jest u nas możliwa" (str. 235).

*

W tymże numerze „Państwa i Prawa” Zbigniew Salwa porusza problematykę mocy normatywnej regulaminów pracy. Autor reprezentuje pogląd, że regulamin pracy jest aktem normatywnym stojącym najniżej w hierarchii źródeł prawa pracy.

Śród kilku zagadnień omówionych w artykule wybieramy do zreferowania problem stosunku przepisów regulaminu pracy do umowy o pracę. Na gruncie przepisów kodeksu zobowiązań, w myśl którego (art. 71 § 3 k.z.) regulamin nie może sprzeciwiać się umowie, postanowieniom umowy nadaje się moc silniejsza niż postanowieniom regulaminu.

„Odmiennie kształtuje się sytuacja — pisze Z. Salwa — gdy postanowieniom regulaminu pracy przyznaje się moc normatywną. Wówczas bowiem staje się on aktem prawnym, stojącym ponad umowami o pracę, a treść tych umów nie może być sprzeczna z jego postanowieniami" (str. 331). Autor zaznacza przy tym, że stanowiska tego obecnie nikt nie kwestionuje. W razie sprzeczności między treścią umowy a postanowieniem regulaminu, normy regulaminu wstępują w miejsce odmiennych postanowień umowy.

Autor analizuje wypadek, gdy regulamin pracy uszczupla prawa poszczególnych pracowników, zastrzeżone im w indywidualnej umowie o pracę. Otóż przysługuje im wtedy prawo dochodzenia — w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie regulaminu pracy — poniesionych z tego tytułu szkód i strat w drodze sądowej. Jednakże „nasuwają się — pisze Z. Salwa — zastrzeżenia co do samej zasady dopuszczenia uszczuplenia przez regulamin pracy praw pracownika, zastrzeżonych umową indywidualną (np. zmniejszenie liczby przerw w pracy w stosunku do liczby przerw ustalonych w umowie), gdyż — zdaniem Autora — jest ona zbyt rygorystyczna. Moc regulaminu pracy nie powinna iść tak daleko, by mogła uszczuplać prawa pracownika ustalone w umowie o pracę, a gdy uznaje się to za konieczne, nie powinno to następować automatycznie, z naruszeniem ogólniejszych zasad obowiązujących w przypadkach zmiany warunków pracy lub płacy pracownika i pozostawienia mu jedynie możliwości rozwiązania umowy o pracę. Powinna tu obowiązywać zasada odwrotna, tzn. w przypadku uszczuplenia przez regulamin pracy praw pracownika, zastrzeżonych umową indywidualną, kierownictwo zakładu pracy winno mieć obowiązek wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w części dotyczącej zmiany warunków pracy z jednoczesnym zapropono-

waniem nowych warunków, które pracownik może przyjąć lub odrzucić (str. 332—3).

A czy umowa o pracę zawarta po wydaniu regulaminu pracy może zawierać postanowienia dla pracownika korzystniejsze od postanowień regulaminowych? Autor, odpowiadając na to pytanie, podkreśla, że „przepisy rozporządzeń o umowie o pracę nie wypowiedają się w tej sprawie w sposób wyraźny. Z treści jednak art. 49 rozporządzenia o umowie o pracę robotników można wyciągnąć wniosek, że przepisy rozporządzenia nie sprzeciwiają się korzystniejszemu ustaleniu treści umów o pracę po wydaniu regulaminu” (str. 33).

A.Z.