

Andrzej Szafran

Czechosłowacki kodeks pracy

Palestra 11/6(114), 59-64

1967

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.

postanowienia Sądu Powiatowego z 1966 r., uzupełniającego dekret dziedzictwa z 1927 r. — po zmarłej matce tegoż rodzeństwa. Łącznie więc udział brata A w powyższej nieruchomości wynosi 54/64 części.

Brat B jest współwłaścicielem nieruchomości w 6/64 częściach, a brat C w 4/64 częściach.

Przed kilkunastu laty został dokonany faktyczny dział gospodarstwa w ten sposób, że brat B użytkuje 40 arów, brat C — 20 arów, a brat A otrzymuje od brata C czynsz dzierżawny.

Ponieważ brat A jest współwłaścicielem opisanego wyżej gospodarstwa z tytułu darowizny i z tytułu spadkobrania, przeto w sprawie niniejszej należy rozważyć przepisy art. 213, 214, 1070, 1071 k.c. oraz art. LX § 2 przep. wpraw. k.c.

Przed wszystkim należy podkreślić, że sporne gospodarstwo ze względu na swój obszar nie może być w zasadzie podzielone w naturze (art. 213 i 1070 k.c.).

Przy zniesieniu współwłasności tej nieruchomości w trybie art. 214 k.c. brat A nie może otrzymać ani części, ani całej nieruchomości, ponieważ nie pracuje w gospodarstwie rolnym obejmującym tę nieruchomość.

Biorąc pod uwagę możliwość zastosowania wyjątkowego przepisu art. LX § 2 przep. wpraw. k.c., brat A również nie będzie mógł otrzymać na własność działki, którą wydzielono mu w drodze faktycznego podziału, gdyż nie użytkuje on jej osobiście, a tylko otrzymuje czynsz dzierżawny od brata C.

Z tych wszystkich przyczyn na pytanie zamieszczone na wstępie należy odpowiedzieć negatywnie.

Stanisław Laskowski

PRAWO ZA GRANICĄ

ANDRZEJ SZAFRAN

Czechosłowacki kodeks pracy

Kodeks ten jest jednym z doniosłych aktów ustawodawczych wydanych w ramach podjętej przed kilku laty kodyfikacji stosunków prawnych, które według tradycyjnej systematyki należały do dziedziny prawa cywilnego. Został on uchwalony przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 16 czerwca 1965 r. i ogłoszony w Zbiorze Ustaw (Sbirka zákonu Československé socialistické republiky) z dnia 30 czerwca 1965 r. Nr 32, poz. 65. Wszedł w życie wraz z przepisami wykonawczymi z dniem 1 stycznia 1966 r.

Jak dalece kodyfikacja prawa pracy była potrzebna oraz jak szeroki jest jej zasięg i jak ogromny włożono tu trud, świadczy m. in. fakt, że omawiany kodeks pracy zastąpił 83 obowiązujące poprzednio w tym zakresie akty normatywne, pochodzące

niekiedy jeszcze z ubiegłego wieku (np. przepisy dotyczące umów o pracę unormowane w austriackim kodeksie cywilnym z 1811 r.).

Jednym z podstawowych założeń omawianego kodeksu jest całkowite wyodrębnienie prawa pracy z dziedziny prawa cywilnego. W konsekwencji kodeks ten wraz z przepisami wykonawczymi stanowi zamknięty zespół przepisów, które regulują kompleksowo stosunki pracy i wyłączają w tych stosunkach nawet posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu cywilnego.

Kodeks reguluje w zasadzie jednolicie stosunki pracy wszystkich kategorii pracowników, a w szczególności likwiduje definitywnie pozostałości różnic w uprawnieniach pracowników umysłowych i fizycznych. Dalszą charakterystyczną cechą tego kodeksu, przewijającą się przez całą jego treść, jest zagwarantowanie w bardzo szerokiej mierze udziału organów związków zawodowych w decydowaniu o sprawach mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych, a w wielu wypadkach nawet zastrzeżenie decyzji w takich sprawach do wyłącznej kompetencji organów związkowych. Te szerokie atrybuty organów związkowych odnoszą się zarówno do decyzji w sprawach indywidualnych, jak i do rozstrzygnięć natury ogólnej, realizowanych w przepisach wykonawczych do kodeksu oraz w układach zbiorowych pracy.

Wstęp do kodeksu stanowi preambuła oraz sformułowane w dziesięciu artykułach podstawowe zasady prawa pracy, rozwijające dyspozycje konstytucji czeskosłowackiej w zakresie organizacji pracy w społeczeństwie. Właściwe przepisy kodeksu ujęte są w sześciu częściach.

Część pierwsza, zatytułowana „Przepisy ogólne”, składa się z czterech rozdziałów. Rozdział pierwszy określa przedmiotowo i podmiotowo zakres stosowania kodeksu pracy. Rozdział drugi poświęcony jest uczestnikom stosunków prawa pracy (tj. zakładom pracy, którymi są z reguły organizacje socjalistyczne, oraz pracownikom), jak również problematyce przedstawicielstwa. Rozdział trzeci formułuje zasady udziału pracowników w rozwoju, zarządzaniu kontroli działalności zakładu pracy. Rozdział ten obejmuje także problematykę układów zbiorowych pracy, zawieranych pomiędzy zakładami pracy a zakładowymi organami związkowymi albo pomiędzy organami nadrzędnymi nad zakładami pracy a organami związkowymi wyższego stopnia. Rozdział czwarty zawiera postanowienia zabezpieczające prawo obywateli do pracy oraz realizację tego prawa w sposób zgodny z interesem społeczeństwa. Jeden z przepisów tego rozdziału stanowi m. in., że nowy stosunek pracy można nawiązać w zasadzie tylko po należytym rozwiązaniu stosunku poprzedniego.

Najobszerniejszą częścią kodeksu jest **część druga**, zatytułowana „Stosunek pracy”. Składa się ona z dziewięciu rozdziałów, z których większość uwzględnia dalszy podział na oddziały.

Rozdział pierwszy dotyczy nawiązania, zmian i zakończenia stosunku pracy. Nawiązanie tego stosunku następuje z reguły na mocy umowy. Interesujące jest, że oprócz zwykłej umowy o pracę, zawieranej pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem, kodeks przewiduje tzw. umowy ramowe, zawierane pomiędzy zakładami pracy a organizacjami społecznymi, szkołami i innymi instytucjami a dotyczące pracy osób, związanych z tymi instytucjami, w ramach sezonowych akcji masowych (np. akcja żniwna) lub w ramach praktyk szkoleniowych. Umowa ramowa zastępuje indywidualne umowy o pracę.

W ramach przepisów o zmianach stosunku pracy kodeks reguluje w szczegól-

ności problematykę przesunąć na inne stanowisko pracy oraz delegacji i przeniesień służbowych do innej miejscowości.

W przepisach dotyczących zakończenia stosunku pracy na uwagę zasługują ograniczenia swobody wypowiedziania umów. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi przez zakład pracy jest dopuszczalne tylko z przyczyn taksatywnie w kodeksie wyliczonych, które podzielić można na przyczyny natury organizacyjnej oraz przyczyny leżące po stronie pracownika (nie zawinione lub zawinione). Niezależnie od tych ograniczeń kodeks zabrania w zasadzie wypowiedziania umów o pracę w czasie choroby pracownika, w czasie odbywania przez niego służby wojskowej lub pełnienia funkcji publicznej oraz pracownikom ciężarnym i opiekującym się małymi dziećmi. Wypowiadając umowę o pracę z przyczyn nie zawinionych przez pracownika, zakład pracy obowiązany jest udzielić pracownikowi pomocy w uzyskaniu nowego zajęcia, a jeśli chodzi o samotne kobiety ciężarne lub opiekujące się dziećmi poniżej 15 lat (o ile zresztą takie wypowiedzenie jest w ogóle dopuszczalne) albo o pracowników o ograniczonej zdolności do pracy nie uprawnionych do renty, to na zakładzie pracy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi nowego odpowiedniego zatrudnienia.

Kodeks wymienia również przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika. Do przyczyn tych należy: przejście do innego zatrudnienia w ramach akcji werbunkowej prowadzonej przez radę narodową, objęcie określonego stanowiska (w szczególności naukowego) na podstawie konkursu przewidzianego w przepisach szczególnych, rozpoczęcie studiów wyższych lub nauki w szkole średniej (nie dotyczy to studiów dla pracujących), niemożność dalszego wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia, nabycie praw emerytalnych, naruszenie przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika, przeniesienie się do miejsca zamieszkania małżonka, a jeśli chodzi o pracowników młodocianych — także do miejsca zamieszkania rodziców. Wypowiedzenie umowy przez pracownika jest dopuszczalne także z innych przyczyn lub nawet bez podania powodów; w wypadku takim ustawowy okres wypowiedzenia ulega przedłużeniu o sześć miesięcy (jeśli strony nie uzgodnią inaczej). Kodeks upoważnia Radę Ministrów działającą w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych: z jednej strony — do rozszerzenia listy przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, z drugiej zaś strony — do czasowego wprowadzenia dodatkowych warunków skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika z innych przyczyn lub bez podania powodów.

Ustawowy okres wypowiedzenia zależy od wieku pracownika. Wynosi on: 1 miesiąc w stosunku do pracowników w wieku do lat 30, 2 miesiące w stosunku do pracowników w wieku od lat 30 do 40 i 3 miesiące w stosunku do pracowników w wieku powyżej lat 40.

Jak widać z powyższego, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest według przepisów czechosłowackiego kodeksu pracy znacznie trudniejsze niż według ustawodawstwa polskiego. Dotyczy to jednak tylko umów zawartych na czas nie oznaczony. Natomiast jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy w okresie próbnym, to kodeks czechosłowacki przewiduje trzydniowy okres wypowiedzenia i nie wymaga podania przyczyn; okres próbnym wynosi najwyżej miesiąc.

Problematyka rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia została w kodeksie czechosłowackim potraktowana podobnie jak w polskim dekreście z dnia 18.I.1956 r. Wspomnieć jednak należy w tym miejscu o przepisie kodeksu czechosłowackiego, nie znanym ustawodawstwu polskiemu, przyznającym pracownikowi,

który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy zakładu pracy, prawo do wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia.

Rozdział drugi dotyczy zagadnień dyscypliny pracy. Określa on m. in. podstawowe obowiązki pracownicze ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków pracowników na stanowiskach kierowniczych, sankcje dyscyplinarne i tryb postępowania dyscyplinarnego, zasady i tryb wydawania regulaminów pracy. Charakterystyczne tutaj jest to, że w wypadkach zagrożenia sankcjami dyscyplinarnymi natury materialnej kodeks dopuszcza przekazanie sprawy na żądanie pracownika do rozpoznania organowi rozjemczemu lub sądowi.

Rozdział trzeci obejmuje problematykę czasu pracy i czasu wypoczynku. Określa on długość dnia i tygodnia roboczego, warunki dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych oraz obszernie reguluje zagadnienia urlopów wypoczynkowych. Za podstawę przyjęto w kodeksie 46-godzinny tydzień pracy, z jednoczesnym jednak upoważnieniem do stopniowego skracania tygodnia pracy w miarę poprawy sytuacji w gospodarce narodowej. Jeśli chodzi o urlop wypoczynkowy, to prawo do niego nabywa się w zasadzie po przepracowaniu w danym zakładzie pracy 5 miesięcy, w tym w danym roku kalendarzowym — 75 dni roboczych (od tego warunku istnieje szereg wyjątków). Podstawowa długość urlopu wypoczynkowego wynosi 2 tygodnie w roku. Urlop trzytygodniowy przysługuje pracownikom, którzy przepracowali przeszło 5 lat po ukończeniu lat 18, pracownikom w wieku poniżej 18 lat oraz pracownikom w wieku powyżej 50 lat. Prawo do urlopu czterotygodniowego mają pracownicy, którzy przepracowali przeszło 15 lat po ukończeniu lat 18. Nauczyciele korzystają z urlopu ośmiotygodniowego, wychowawczynie przedszkoli — z sześciotygodniowego, wychowawcy — z czterotygodniowego. Podobnie z urlopu czterotygodniowego korzystają osoby pozostające z zakładem pracy w stosunku nauki (uczniowie); uczniowie w górnictwie, odbywający naukę pod ziemią, korzystają z urlopu pięcioletniowego.

Rozdział czwarty zawiera zasady ustalania i wypłacania wynagrodzeń za pracę, wynagrodzeń należnych pracownikowi w razie niemożności wykonywania przezeń pracy, wreszcie zwrotu wydatków poniesionych przez pracownika w związku z pracą.

Rozdział piąty formułuje ogólne zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział szósty, zatytułowany „Troska o pracowników”, określa obowiązki zakładu pracy w zakresie polepszania warunków pracy, podnoszenia kwalifikacji pracowników, przechowywania odzieży i środków lokomocji należących do pracowników, przyjmowania z powrotem do pracy pracowników po zakończeniu pełnienia przez nich funkcji publicznej, służby wojskowej itp., zapewnienia odpowiedniego zatrudnienia pracownikom niezdolnym na skutek częściowego inwalidztwa do wykonywania dotychczasowych obowiązków. W rozdziale tym proklamowano też prawo pracowników do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby, macierzyństwa, inwalidztwa i starości, odwołując się w tym zakresie do przepisów szczególnych.

Rozdział siódmy poświęcony jest ochronie pracy kobiet i młodocianych. Reguluje on m. in. zagadnienia urlopu macierzyńskiego. Urlop ten trwa co najmniej 22 tygodnie i rozpoczyna się w zasadzie na 4 tygodnie przed spodziewanym porodem; na wniosek zainteresowanej pracownicy urlop ten ulega przedłużeniu na dalszy okres — najdalej do ukończenia przez dziecko jednego roku życia. W czasie urlopu macierzyńskiego pracownica nie ma prawa do wynagrodzenia, otrzymuje natomiast zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

Rozdział ósmy dotyczy odpowiedzialności materialnej pracowników względem zakładu pracy i zakładu pracy względem pracowników za wyrządzone szkody.

Odpowiedzialność pracowników skonstruowana jest na zasadzie winy; ciężar dowodu winy pracownika spoczywa na zakładzie pracy, chyba że chodzi o manko lub utratę mienia powierzonego. Odszkodowanie na rzecz zakładu pracy obejmuje tylko stratę rzeczywistą (*damnum emergens*) i nie może przekraczać wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, chyba że szkoda wyrządzona została umyślnie lub w stanie nietrzeźwości.

Odpowiedzialność zakładu pracy dotyczy w szczególności wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych. Skonstruowana jest na zasadzie ryzyka. Zakład pracy może się całkowicie lub częściowo zwolnić od odpowiedzialności tylko przez wykazanie wyłącznej lub częściowej winy poszkodowanego pracownika. Rozdział ten zawiera też przepisy szczególne dotyczące odpowiedzialności zakładu pracy za przechowywane rzeczy pracowników oraz za szkodę poniesioną przez pracownika przy odwracaniu szkody grożącej zakładowi pracy.

W rozdziale dziewiątym uregulowano ogólne zasady postępowania w sprawach sporów ze stosunku pracy oraz sporów o wysokość wynagrodzenia za wynalazki pracownicze, projekty racjonalizatorskie i wzory przemysłowe. Postępowanie w tych sprawach toczy się w zasadzie przed specjalnymi związkowymi organami rozjemczymi, określonymi przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Część trzecia (bez podziału na rozdziały) obejmuje zagadnienia nauki zawodu o zakładach pracy. Dotyczy ona w szczególności wzajemnych praw i obowiązków zakładu pracy i ucznia, nawiązania i rozwiązania stosunku nauki, egzaminów uczniowskich, zabezpieczenia materialnego uczniów.

W części czwartej (również nie podzielonej na rozdziały) uregulowano problematykę umów o wykonywanie przez osoby fizyczne prac zleconych poza normalnym stosunkiem pracy (chodzi tu o prace jednorazowe lub o czynności powtarzające się, lecz wykonywane w tak małym rozmiarze, że nawiązanie w związku z nimi normalnego stosunku pracy byłoby niecelowe). Wprowadzenie tej problematyki do kodeksu pracy wiąże się ściśle z pominięciem w nowym kodeksie cywilnym instytucji umowy o dzieło i umowy zlecenia w ich tradycyjnym ujęciu. Ustawodawca czechosłowacki wyszedł bowiem z założenia, że stosunki tego rodzaju są w istocie swej stosunkami prawa pracy, a nie stosunkami cywilistycznymi *sensu stricto*.

Część piąta, zatytułowana „Przepisy wspólne”, składa się z pięciu rozdziałów obejmujących tematykę, która w tradycyjnej systematyce ujmowana była w części ogólnej kodeksu cywilnego. Odrębne ujęcie tej tematyki również w kodeksie pracy jest nieuniknioną konsekwencją całkowitego oderwania tego kodeksu od kodeksu cywilnego. Rozdział pierwszy dotyczy czynności prawnych, ich nieważności oraz zawierania i rozwiązywania umów. W rozdziale drugim uregulowano sprawy zabezpieczenia praw i obowiązków wynikających ze stosunków prawa pracy. Rozdział trzeci reguluje przejęcie praw i obowiązków ze stosunku pracy przez następcę prawnego dotychczasowego zakładu pracy. Rozdział czwarty obejmuje problematykę wygaśnięcia praw i obowiązków ze stosunku pracy przez zaspokojenie roszczeń, upływ czasu, ugodę, śmierć pracownika. Rozdział piąty reguluje terminy dochodzenia roszczeń i obliczanie terminów.

Część szósta, zatytułowana „Przepisy końcowe”, też nie dzieli się na rozdziały. Oprócz przepisów przejściowych i derogacyjnych zawiera ona m. in. przepisy szczególne dotyczące stosunku pracy chałupników, a także stosunków pracy, w których obojdwoma uczestnikami są osoby fizyczne. Przedmiotem umowy o pracę pomiędzy osobami fizycznymi może być tylko świadczenie usług osobistych; wykonywanie pracy produkcyjnej w ramach stosunku pracy pomiędzy osobami fizycznymi jest niedopuszczalne.

WSPOMNIENIE POŚMIERTNE

Adw. Helena Wiewiórska

W dniu 17 maja 1967 r. zmarła w Warszawie Helena Wiewiórska, pierwsza kobieta-adwokat w Polsce.

Mecenas Helena Wiewiórska urodziła się dn. 2 września 1888 r. w Zgierzu. Po ukończeniu gimnazjum ze złotym medalem, prawnicze studia uniwersyteckie odbyła w Petersburgu, studiując jednocześnie historię i muzykę.

W 1913 r. rozpoczęła w Warszawie pracę: pierwotnie pedagogiczną, wykładając w szkołach historię, a potem w 1919 r. rozpoczęła aplikację u mec. Mieczysława Ettingera, swego kolegi z Petersburga. Następnie po zdaniu egzaminu adwokackiego w marcu 1925 r. została wpisana na listę adwokatów jako pierwsza kobieta-adwokat w Polsce.

W czasie studiów w Petersburgu należała do Związku Młodzieży Postępowej, do Klubu Robotniczego „Promień” oraz do Stowarzyszenia Studentek-Polek „Spójnia”, będąc wszędzie aktywnym członkiem zarządu.

Od 1918 r. należała do Klubu Kobiet Postępowych, następnie jest jedną ze współzałożycielek Stowarzyszenia Kobiet z Wyższym Prawniczym Wykształceniem oraz pracuje nader intensywnie na terenie Patronatu jako jeden z najbardziej aktywnych działaczy w zakresie niesienia pomocy więźniom i ich rodzinom.

Mec. Helena Wiewiórska należała również do Międzynarodowego Zrzeszenia Prawa Karnego, a znając świetnie języki obce, brała czynny udział w międzynarodowych kongresach prawniczych.

Od 1934 r. mec. Helena Wiewiórska pełniła funkcję radcy prawnego w Zarządzie Miejskim w Warszawie, wyróżniając się tam pracą społeczną na terenie związków zawodowych.

Helena Wiewiórska, nie należąc do żadnych ugrupowań politycznych, reprezentowała zawsze poglądy postępowe, głosiła śmiało słowa potępienia dla wszelkich przejawów wsteczności.