

M. Cybulska

Charakterystyka prawna porzucenia
pracy : [recenzja artykułu Walerego
Masewicza opublikowanego w
czasopiśmie "Przegląd
Ustawodawstwa Gospodarczego",
1963, nr 5]

Palestra 7/9(69), 72-73

1963

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.

sporami ze stosunku pracy i czy mogą być rozstrzygane przez komisje rozjemcze i sądy. Spośród wielu poglądów, które na ten temat wypowiedziano, autor przychyliła się do zapatrywania, że stosowanie kar regulaminowych (łącznie z upomnieniem, ostrzeżeniem i naganą) należy do sfery stosunków pracy, spory zaś na tym tle podlegają kontroli komisji rozjemczych lub sądów. Zdaniem autora, wymierzenie kary upomnienia, ostrzeżenia lub nagany może w pewnych wypadkach stanowić naruszenie prawa do pracowniczej godności będącej elementem stosunku pracy, która, jako dobro osobiste, podlega ochronie przewidzianej w art. 11 p.o.p.c. To samo stosuje się do wydania fałszywej opinii o pracowniku.

Ponieważ ochrona dobra osobistego stanowi spór o prawo niemajątkowe, przeto sprawy takie z mocy art. 11 k.p.c. podlegają właściwości sądów wojewódzkich. *De lege ferenda* należałoby zdaniem autora rozważyć celowość przeniesienia takich sporów do sądów powiatowych ze względu na potrzebę zbliżenia sądu do zainteresowanych.

Wobec wzrastającej roli społecznej i wychowawczej kar regulaminowych, i to właśnie kar najniższego rzędu, powinna być zapewniona kontrola nad ich stosowaniem łącznie z kontrolą sądową.

W obecnym stanie prawnym ochrona godności pracowniczej opiera się na przepisach prawa cywilnego, konkretnie — na art. 11 p.o.p.c. Autor postuluje, aby w przyszłości poruszone zagadnienia znalazły unormowanie we właściwym miejscu, tj. w przepisach prawa pracy.

Charakterystyka prawna porzucenia pracy

to temat artykułu Walerego Masewicza w nrze 5/1963 miesięcznika „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”.

Porzucenie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidzianą w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie wymaga szeregu rygorów, a przede wszystkim zachowania formy pisemnej z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Tymczasem porzucenie pracy charakteryzuje się tym, że ustanie stosunku pracy wyprzedza zerwanie więzi prawnej. Tak więc powstaje zagadnienie, czy niezależnie od tego, że porzucenie pracy stanowić może podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie stanowi ono zarazem zdarzenia powodującego rozwiązanie stosunku pracy.

Na temat charakterystyki prawnej porzucenia pracy istnieją różne poglądy.

Autor reprezentuje pogląd, że porzucenie pracy jest zdarzeniem wywołującym skutki prawne w postaci rozwiązania stosunku pracy. Inny pogląd przyjął A. Filcek, który uznaje, że porzucenie pracy jest oświadczeniem woli złożonym w sposób wyraźny lub dorozumiany, które może oznaczać to samo co wypowiedzenie umowy. Pogląd ten jest konsekwencją stanowiska, że w zasadzie stosunek pracy może być rozwiązany tylko przez oświadczenie woli jednej ze stron oraz że po wejściu w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. odpadła możliwość stosowania art. 471 § 3 k.z., w myśl którego porzucenie pracy powodowało wygaśnięcie stosunku pracy oraz obowiązek naprawienia szkody.

Istnieje wreszcie pogląd, że przy traktowaniu porzucenia pracy jako zdarzenia, a nie jako wyrazu woli, fakt ten mógłby powodować skutki prawne tylko w razie istnienia wyraźnego przepisu ustawy, który by taki skutek przewidywał.

Autor uważa wszystkie te argumenty za nietrafne. Jeśli chodzi o nadanie faktom znaczenia prawotwórczego, to zasada ta wyrażona w art. 1 k.z. ma zastosowanie tylko przy powstaniu zobowiązań, a nie przy ich wygaśnięciu. Nie sposób również traktować porzucenia pracy jako dorozumianego wypowiedzenia, albowiem przy wypowiedzeniu umowy o pracę intencją pracownika jest rozwiązanie stosunku prawnego po upływie pewnego czasu, gdy tymczasem przy porzuceniu pracy rozwiązanie stosunku pracy następuje niezwłocznie. Także i ten argument, że dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. zdezaktualizował przepis art. 471 § 3 k.z., jest — zdaniem autora — chybiony. Dekret ogranicza w art. 1 rozwiązywanie umowy o pracę przez wyczerpujące, a nie przykładowe określenie ustawowych podstaw rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, co bynajmniej nie oznacza, żeby przepisy znajdujące się w innych aktach prawnych i przewidujące niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy straciły moc obowiązującą. Do przepisów takich zaliczyć należy między innymi właśnie art. 471 § 3 k.z., który z faktem porzucenia pracy wiąże skutek rozwiązania umowy.

Reasumując, autor wyraża zapatrywanie, że „porzucenie pracy nie jest instytucją prawną, lecz zdarzeniem wywołującym skutki prawne w postaci ustania stosunku pracy. Taki właśnie skutek nadają temu zdarzeniu przepisy prawa, przede wszystkim zaś art. 471 § 3 k.z., łącząc z porzuceniem pracy obowiązek naprawienia szkody”.

Jeśli idzie o ustalenie daty ustania stosunku pracy na skutek jej porzucenia, to autor przyjmuje, że datą tą będzie pierwszy dzień nieobecności pracownika, pod warunkiem jednak, że zamiar porzucenia pracy stanie się wyraźny.

M. CYBULSKA

Z ZAGRANICZNEJ PRASY PRAWNICZEJ

Praca adwokata przy ochronie praw autorów

Skomplikowanym i złożonym zagadnieniom pracy adwokata przy prowadzeniu spraw z zakresu prawa autorskiego poświęcony jest artykuł E. W a k m a n a, opublikowany w nrze 10/1963 r. „Sowieckiej Justycji”.

Na wstępie swych rozważań autor przypomina jedną z podstawowych zasad prawa autorskiego wyrażoną w art. 101 Podstaw ustawodawstwa cywilnego ZSRR i republik związkowych. W myśl tego artykułu, warunki zawartej z autorem umowy pogarszające jego sytuację w porównaniu z tą, jaka jest przewidziana w ustawie lub w umowie typowej, są nieważne i zamiast nich wchodzi, jako obowiązujące, postanowienia ustawy lub umowy typowej.

Ilustrując kilkoma przykładami tego rodzaju sprawy, autor podaje jako przykład sprawę, w której wydawnictwo „Gosjurizdat” domagało się od autora zwrotu części otrzymanego honorarium. Stan faktyczny sprawy był taki, że autor złożył wydawnictwu zamówione dzieło, po czym na żądanie wydawnictwa pracę tę ponownie opracował, ograniczając zarazem jej zakres. W innym zaś wy-