

# Maria Cybulska

---

## Zagadnienia prawne normy pracy [przegląd artykułu Ignacego Wolberga opublikowanego w Nr 1

---

Palestra 8/4(76), 55

---

1964

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.

## Zagadnienia prawne normy pracy

omawia Ignacy Wolberg na łamach nr 1 z 1964 r. miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”.

Czy norma pracy wchodzi w treść umowy o pracę? W literaturze prawniczej problemem tym zajął się prof. M. Święcki w pracy pod tytułem: „Prawo wynagrodzenia za pracę”, reprezentując pogląd, że norma pracy jest istotnym składnikiem umowy o pracę, w konsekwencji więc naruszenie przez podmiot zatrudniający prawidłowej normy pracy stwarza dla pracownika roszczenia odszkodowawcze.

Autor, polemizując ze stanowiskiem prof. Święckiego, przyznaje wprawdzie, że obowiązek zapewnienia pracownikowi prawidłowej normy pracy ciąży na podmiocie zatrudniającym, jednakże kwestionuje pogląd, żeby naruszenie tego obowiązku stwarzało roszczenie cywilnoprawne dla pracownika. Zdaniem autora — analogicznie do obowiązków spoczywających na kierownictwie zakładu pracy w zakresie wykonania planu produkcyjnego i zapewnienia dogodnych warunków pracy — również zapewnienie prawidłowej normy pracy jest obowiązkiem zakładu pracy, ale obowiązkiem wobec Państwa o charakterze politycznym. Do egzekwowania wykonania tego obowiązku powołana jest jednostka nadrzędna nad zakładem pracy, a nie pracownik. Wprawdzie pracownik ma prawo kwestionować ustaloną normę pracy z mocy § 12 ust. 2 uchwały nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. (co może doprowadzić do jej skorygowania), jednakże prawo to nie jest źródłem uprawnień cywilnoprawnych pracownika.

Dozukiwanie się „cywilnoprawnych stosunków w treści stosunku pracy” jest spowodowane — zdaniem autora — niedostatecznym opracowaniem istoty socjalistycznego stosunku pracy, którego nie należy identyfikować z umową o pracę. Podczas gdy zobowiązania umowne mogą być poszukiwane w sposób przewidziany dla roszczeń cywilnoprawnych, zobowiązania będące treścią stosunku pracy nie dają stronie tych uprawnień. Dla przykładu: zapewnienie pracownikowi należytych warunków pracy, surowców, narzędzi i urządzeń wchodzi w skład stosunku pracy. Podobnie przedstawia się sprawa prawidłowej normy pracy. W obu wypadkach, gdy podmiot zatrudniający dopuści się zaniedbania tych obowiązków, pracownik nie będzie miał roszczenia odszkodowawczego, aczkolwiek zaniedbania te mogą się odbić na wysokości jego zarobków.

W konsekwencji autor przeciwstawia się pogładowi prof. Święckiego, że moc wiążąca normy pracy wymaga zgody pracowników i że zmiana jej może nastąpić bądź za ich zgodą, bądź w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy dotychczasowych warunków pracy. Autor zajmuje odmienne stanowisko, mianowicie takie, że samorząd robotniczy ma wprawdzie zapewniony udział w przygotowaniu norm pracy, jednakże z chwilą zawiadomienia pracowników przez zakład pracy o wprowadzeniu nowych norm mają one charakter obowiązujący, a zawinione niewykonanie obowiązkowej normy może być nawet uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, upoważniające zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

## ○ etykę zawodu radcy prawnego...

W numerze z 1964 r. miesięcznika „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” zamieszczone zostały uwagi Romana Łyczynka na powyższy temat.

Specjalizacja zawodów jest zjawiskiem żywiołowym. Łączy się z nią szeroka