

# Maria Cybulska

---

## Niektóre problemy sankcji regulaminowych

---

Palestra 8/9(81), 75-76

---

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.

ochrony własności społecznej przed szkodami wynikającymi z przestępstwa oraz ustawa z dnia 18 czerwca 1959 r. o odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko własności społecznej. Ustawy te kładą mocny akcent na represję ekonomiczną oraz w odmienny sposób przeprowadzają linię graniczną pomiędzy rodzajami przestępczości z punktu widzenia jej ciężaru gatunkowego. Podczas gdy dekrety marcowe wyodrębniały przestępczość „wielką” i „średnią”, przeciwstawiając jej drobne kradzieże, nowe ustawy traktują jako jedną grupę najcięższe przestępstwa (ustawa styczniowa), a jako drugą grupę — przestępczość „średnią” i „drobną” (ustawa czerwcowa).

Aczkolwiek literatura prawnicza poświęcona ochronie własności społecznej jest dość bogata, to jednak ciągle pojawiają się nowe trudności i zagadnienia. Dla ilustracji autor przytacza problem kwalifikacji prawnej czynów polegających na oszukiwaniu nabywców (np. słynny proces pracowników baru „Praha” w Warszawie) i problem kwalifikacji przestępstw polegających na przesunięciu mienia z jednej instytucji uspołecznionej do drugiej (z państwowej do spółdzielczej i odwrotnie).

W praktyce odczuwa się brak kodyfikacji przepisów o przestępstwach gospodarczych. Autor podkreśla potrzebę „głębszego sondażu problematyki karnej ochrony własności społecznej oraz rozwiązania na tle takich badań całokształtu zagadnienia kodyfikacji przepisów dotyczących przestępstw gospodarczych (. . .)”.

### Niektóre problemy sankcji regulaminowych

omawia Zbigniew Salwa w numerze 6 (1964) „Nowego Prawa”.

Celem zapewnienia porządku i dyscypliny pracy kierownictwo zakładu pracy musi być wyposażone we właściwe sankcje. Sankcje takie przewidziane są w regulaminach pracy, a rodzaje tych sankcji określone zostały w wytycznych do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, stanowiących załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16.VIII.1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Mon. Pol. Nr 70, poz. 432). Zdaniem autora katalog sankcji nie został ustalony w sposób odpowiadający potrzebom i jest niewystarczający. Istnieje ponadto poważna luka, ponieważ w wytycznych nie został przewidziany tryb odwołania się pracownika od nałożonej na niego sankcji.

Brak należytego zróżnicowania sankcji spowodował, że w niektórych regulaminach pracy zostały umieszczone sankcje nie przewidziane w wytycznych. Autor kwestionuje skuteczność takich sankcji i sygnalizuje potrzebę ustalenia właściwego katalogu sankcji *de lege ferenda*.

Czy należy w przyszłości wprowadzić do katalogu sankcje o charakterze dolegliwości materialnej, jak np. zmniejszenie lub całkowite pozbawienie pracownika premii, części lub całości udziału w przeznaczony do podziału części funduszu zakładowego itp.? Autor na pytanie to odpowiada przecząco. Premia jest dodatkowym świadczeniem pieniężnym, które jest uzależnione od szeregu warunków, między innymi od należytego przestrzegania czasu pracy i przepisów bhp. Jeśli warunki te nie zostaną spełnione, to brak podstawy do przyznania premii, odebranie zaś pracownikowi przyznanej mu premii lub „nagrody” ma charakter kary pieniężnej sprzecznej zarówno z przepisami o wysokości kar pieniężnych, jak i o ochronie wynagrodzenia za pracę. Natomiast byłoby celowe wprowadzenie do katalogu zróżnicowanych sankcji o mniejszej dolegliwości, jak np. upomnienie, nagana.

Jedną z dopuszczalnych przez obowiązujący katalog sankcji regulaminowych jest wypowiedzenie umowy o pracę. Podzielając pogląd A. Walasa, autor zwraca uwagę, że w konsekwencji umieszczenia takiej kary w regulaminie pracownik,

z którym rozwiązano umowę w tym trybie, jest w lepszej sytuacji od pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę nie w trybie sankcji regulaminowej. W pierwszym wypadku pracownikowi należy podać do wiadomości przyczyny wypowiedzenia, przy czym przysługuje mu prawo zaskarżenia wypowiedzenia w trybie przewidzianym dla rozstrzygania spraw ze stosunku pracy, w drugim wypadku pracownik tych uprawnień nie ma.

Niektóre regulaminy pracy przewidują prawo odwołania się pracownika od sankcji regulaminowych do komisji rozjemczej lub sądu. Postanowienie takie nie znajduje podstawy ani w przepisach prawa, ani w praktyce sądowej. Droga rozjemcza i sądowa dopuszczona jest w stosunku do niektórych sankcji regulaminowych, np. do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast brak przepisów prawnych, które by przewidywały tryb odwołania od innych sankcji regulaminowych. Jeśli idzie o poglądy nauki na powyższy temat, to nie są one bynajmniej jednolite. Reprezentowany jest zarówno pogląd, że odwołanie jest możliwe tylko w stosunku do niektórych sankcji regulaminowych, jak i pogląd, że pracownik może się odwołać w każdym wypadku ukarania go karą regulaminową.

Omawiane zagadnienie było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 10.III.1961 r., opublikowanej w numerze 1 miesięcznika „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” z 1962 r., Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że pracownik może się odwołać od kary regulaminowej tylko wtedy, gdy polega ona na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w innych natomiast wypadkach droga taka jest niedopuszczalna. Sąd Najwyższy wyszedł z założenia braku wyraźnych wskazań w aktach normatywnych dotyczących odwołania od kar regulaminowych oraz z hierarchicznej nadrzędności kierownika zakładu pracy w stosunku do pracownika, a zatem braku równorzędności stron, w konsekwencji więc — braku warunków do powstania sporu.

Autor nie podziela tego rozumowania Sądu Najwyższego. Stosunek pracy nie jest stosunkiem administracyjnym, lecz stosunkiem umownym. Uprawnienie do stosowania w stosunku do pracownika kar regulaminowych wchodzi w zakres stosunku pracy, skoro więc błędne zastosowanie tych kar może naruszyć zarówno materialne, jak i osobiste dobra pracownika, to działalność kierownictwa w tym zakresie musi podlegać kontroli; w braku szczególnych przepisów kontrolę tę powinny sprawować komisje rozjemcze lub sądy. Można by natomiast mieć zastrzeżenia, czy tryb odwołania wprost do sądu jest celowy co do wszystkich sankcji regulaminowych. Autor sugeruje, że w niektórych wypadkach byłoby celowe, żeby takie spory były rozpoznawane „na miejscu”, tj. w zakładzie pracy, przez specjalny organ do tego powołany, np. przez komisję odwoławczą działającą z udziałem czynnika społecznego, a dopiero po rozstrzygnięciu sprawy przez taki organ powstawałaby możliwość dalszego odwołania się do komisji rozjemczej lub sądu. Przepisy w tej materii powinny się znaleźć w regulaminach pracy.

M. Cybulska

W numerze 16 „Prawa i Życia” z 2 sierpnia 1964 r. poświęcono dużo miejsca zagadnieniu przestępczości nieletnich. Znajdujemy w nim przede wszystkim artykuł Tadeusza Kucharskiego pt.:

### Nie ma ulic niczych...

Autor nawiązuje do ogłoszonego w „Prawie i Życiu” reportażu Marii Osiadacz z procesu Głębińskiego i innych o zabójstwo. W procesie tym na ławie oskarżo-