

Janina Kruszevska

Obowiązujący stan prawny w zakresie dyscypliny pracy i zwolnień od pracy

Palestra 17/10(190), 55-69

1973

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.

cyjności i kontryktryjności w powiązaniu z zasadą oficjalności i zasadą śledczą, wreszcie rozpoznawanie tych spraw na rozprawie i w takim samym składzie sądu.

Integracyjny charakter postępowania działowego podkreśla również możliwość łącznego rozpoznawania przez sąd trzech omawianych kategorii spraw. Problematyce tej poświęcone będą odrębne rozważania.

JANINA KRUSZEWSKA

Obowiązujący stan prawny w zakresie dyscypliny pracy i zwolnień od pracy

Przedmiotem opracowania jest przedstawienie i ocena obowiązującego stanu prawnego w zakresie porządku i dyscypliny pracy w uspołecznionych zakładach pracy na tle dwóch podstawowych aktów prawnych (uchwał RM: nr 327 i nr 78), z określeniem ich stosunku do układów zbiorowych pracy, oraz szczególnych aktów normatywnych dotyczących zwolnień od pracy. Autorka podkreśla bezpośredni związek, jaki zachodzi między umocnieniem dyscypliny pracy a podniesieniem dochodu społecznego, oraz znaczenie bodźców materialnego zainteresowania pracowników jako skutecznych środków podniesienia dyscypliny pracy i racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi.

I. UWAGI OGÓLNE

Pojęcie dyscypliny pracy nie zostało określone przez przepisy prawne w formie definicji. Jednakże podstawowy akt prawny, jakim jest uchwała nr 327 RM z dnia 16.VIII.1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy¹, a zwłaszcza załącznik do tej uchwały pt. „Wytyczne do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach”, daje podstawę do określenia tego pojęcia. Opierając się więc na tym, można powiedzieć, że dyscyplina pracy to zespół norm prawnych, które z jednej strony zobowiązują pracownika do świadczenia pracy zgodnie z zawartą umową w sposób sumienny i staranny, w określonym czasie i miejscu, stosownie do poleceń pracodawcy i regulaminu pracy obowiązującego w danym zakładzie pracy, a z drugiej strony uprawniają zakład pracy do egzekwowania tych obowiązków, w razie ich naruszenia, przez stosowanie względem pracownika środków prawnych przewidzia-

¹ M.P. z 1968 r. Nr 3, poz. 22.

nych w regulaminie pracy, zwanych karami porządkowymi lub karami dyscyplinarnymi.

Celem wymienionej wyżej uchwały, jak to wynika z jej preambuły, jest stworzenie warunków umocnienia w przedsiębiorstwach, urzędach i instytucjach właściwego porządku pracy i zabezpieczenia dyscypliny pracy, przy czym środkiem do osiągnięcia tego celu jest przede wszystkim zainteresowanie materialne pracowników w osiągnięciu dodatnich wyników gospodarczych zakładu pracy, które to wyniki uzależnione są od wkładu pracy każdego pracownika, w szczególności zaś decyduje o tym „jego obowiązkowość w pracy, rzetelny stosunek do mienia społecznego i przestrzeganie dyscypliny pracy”, jak to powinien wyraźnie stwierdzać regulamin pracy („Wytyczne”, pkt 3, ust. 3).

Tak więc stosowanie środków prawnych (kar dyscyplinarnych) przez zakład pracy zastrzeżone zostało jako rygor prawny w razie naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy, a bodźce materialnego zainteresowania zastrzeżono jako środki pierwszoplanowe zabezpieczające dyscyplinę pracy przed jej naruszeniem. Jest oczywiste, że efekty ekonomiczne pracy skooperowanej, tj. zespołowej i podporządkowanej kierownictwu zakładu pracy, są ściśle uzależnione od pracy całego zespołu w określonym czasie i miejscu z wyeliminowaniem oczywiście zbędnych przerw w pracy, a więc przerw spowodowanych nie usprawiedliwioną absencją pracowników lub przerw, będących następstwem niewłaściwej organizacji pracy. Nie ma też potrzeby uzasadniać, że istnieje ścisła i bezpośrednia współzależność między wykonaniem zadań planowych i ponadplanowych zakładu pracy a dodatnimi wynikami gospodarczymi oraz współzależność między wkładem pracy przez pracowników a wykonaniem tych zadań przez zakłady pracy. Jak wykazała praktyka, zainteresowanie załogi w wynikach ekonomicznych zakładu pracy w znacznym stopniu przyczynia się do umocnienia dyscypliny pracy i tym samym do obniżenia nie usprawiedliwionej absencji w pracy.

Intensyfikacja procesu pracy, rzutująca bezpośrednio na osiągnięcia ekonomiczne i uzależniona ściśle od przestrzegania i umacniania dyscypliny pracy w uspołecznionych zakładach pracy, jak również łącząca się z nią sprawa wykorzystania rezerw roboczych, które przy zwiększonej wydajności pracy mogłyby być skierowane do innej pracy, gdzie występuje niedobór sił roboczych, były m.in. przedmiotem analizy dokonanej przez Biuro Polityczne KC PZPR na posiedzeniu w dniu 13.II.1973 r. W wyniku tej analizy podjęto m.in. decyzje w sprawie polepszenia dyscypliny pracy, która znalazła się w centrum uwagi uspołecznionych zakładów pracy. Podkreślenie roli dyscypliny pracy jako czynnika mobilizującego do intensywnej i właściwie zorganizowanej pracy znalazło swój wyraz w zmianie powołanej wyżej uchwały nr 327 przez nową uchwałę nr 78 RM z dnia 4.IV.1973 r. w sprawie zwoleń od pracy w uspołecznionych zakładach pracy².

Przed przystąpieniem do przedstawienia i analizy dokonanych zmian w stanie prawnym odnoszącym się do dyscypliny pracy i zwolnień od pracy, wydaje się rzeczą celową przytoczenie pewnych danych statystycznych, w świetle których można dopiero w sposób właściwy ocenić waż-

² M.P. Nr 17, poz. 103.

kość zagadnienia związanego z podniesieniem, umocnieniem i zabezpieczeniem dyscypliny pracy w usamodzielnionych zakładach pracy. Jak wynika z opublikowanych danych³, „każdego dnia notuje się nieobecność w pracy 700 tysięcy osób (nie licząc nieobecności z tytułu urlopów wypoczynkowych), co stanowi 70% ogółu zatrudnionych w gospodarce społecznej; 120 tysięcy wypadków nieobecności przypada dziennie na zwolnienia z tytułu różnych prac społecznych; wysoki procent stanowią tu nieobecności nie usprawiedliwione. Gdyby liczbę tych nieobecności udało się zredukować tylko o 10%, przyniosłoby to gospodarce efekt 7—8 mld zł rocznie”.

Tak więc bezużyteczny wpływ czasu, który mógłby być użyty produktywnie, to nie tylko strata czasu, ale także szkoda, która wyraża się w konkretnych liczbach. A skoro waga i pilność potrzeb gospodarczych nakazuje znaczne przyspieszenie tempa i usunięcie wszystkiego, co hamuje „wydłużony krok”⁴, to zmniejszenie absencji nie usprawiedliwionej i ograniczenie zwolnień od pracy jest zadaniem, które wysuwa się na pierwszy plan. Stosowanie bodźców materialnego zainteresowania w znaczeniu pozytywnym — w razie wzmocnionego tempa produkcji — w formie zwiększonego udziału w funduszu zakładowym, zwiększonej premii lub w innej formie oraz w znaczeniu negatywnym w razie osłabienia tego tempa spowodowanego nie usprawiedliwioną absencją, wprowadzone już w wielu zakładach przemysłowych, daje dodatnie, określone liczbowo wyniki w postaci znacznego spadku absencji i zmniejszenia ilości godzin nadliczbowych. Według opublikowanych danych⁵, w przemyśle cementowym absencja nie usprawiedliwiona w porównaniu z 1971 r. zmniejszyła się z 5,6 godzin na 1 robotnika do 4,6 godzin, tj. o 12,5%, jako następstwo nowych zasad zarządzania i wprowadzonych zachęt materialnego zainteresowania pracowników.

II. ZMIANY W STANIE PRAWNYM

Przystępując do omówienia zmian w stanie prawnym wprowadzonych przez uchwałę nr 78 RM z dnia 4.IV.1973 r., stwierdzić należy, że celem przepisów w niej zawartych jest przede wszystkim „właściwe wykorzystanie czasu pracy i ograniczenie zwolnień od pracy do rozmiarów uzasadnionych istotnymi potrzebami”. Z porównania celów poprzedniej uchwały nr 327 z celami uchwały nr 78 wynika, że pierwsza ma na względzie przede wszystkim unormowanie i zabezpieczenie wewnętrznego porządku pracy określonego w regulaminie pracy danego zakładu pracy, natomiast druga ma na celu przede wszystkim wyłączenie — w drodze ograniczeń prawnych — przerw w pracy do rozmiarów uzasadnionych istotnymi potrzebami zainteresowanych pracowników i zabezpieczenie w ten sposób wykorzystania czasu pracy zawodowej. Ponadto wymaga podkreślenia okoliczność, że intencją zmian wprowadzonych przez uchwałę nr 78, co znalazło wyraz w całkowitym uchyleniu przepisów § 4 ust. 1, 2, 6 i 7, § 5, § 7 pkt 3—7 oraz § 8 uchwały nr 327 (por. § 24 pkt 5 uchwa-

³ B.K.: Wykorzystanie rezerw — zadaniem kluczowym, PiZS z 1973 r., nr 4, s. 1—3.

⁴ B.K.: op. cit.

⁵ Z. Sekułowicz: Bodźce materialne środkiem umacniającym dyscyplinę pracy, PiZS z 1973 r. nr 5, s. 3—6.

ły nr 78) było wyłączenie do odrębnego unormowania zwolnień od pracy, które w uchwale nr 327 były unormowane łącznie z absencją w pracy.

Istnieje niewątpliwie zasadnicza różnica w stanie faktycznym między niestawieniem się do pracy zwanym absencją a nieobecnością w pracy będącą następstwem zwolnienia od pracy, która wymaga odrębnych unormowań.

W pojęciu absencji w rozumieniu § 6 ust. 2 uchwały nr 327 mieszczą się wszystkie wypadki niestawienia się pracownika do pracy poza „uzasadnioną niemożnością stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomej”. Absencja występuje nagle, jest spowodowana z reguły przyczyną nie przewidzianą przez zakład pracy i przez pracownika, jak np. choroba, lub też przyczyną nie przewidzianą tylko przez zakład pracy, jak np. porzucenie pracy. W każdym wypadku niestawienia się do pracy spowodowanego przyczyną nagłą pracownik obowiązany jest usprawiedliwić swoją nieobecność, zachowując tryb postępowania przewidziany w § 6 ust. 2, 3 i 4 uchwały nr 327, a więc powinien w określonym czasie i trybie zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności, a w wypadku choroby własnej lub członka jego rodziny wymagającego osobistej opieki pracownika — doręczyć zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy.

Natomiast zwolnienie od pracy antycypuje niemożność stawienia się pracownika do pracy w określonym dniu, wskutek czego nieobecność pracownika w zakładzie pracy nie stanowi wydarzenia nagłego ani dla zakładu pracy, ani dla pracownika, mimo że samą przyczyną tego zwolnienia może być wydarzenie nagłe, np. śmierć członka rodziny pracownika. Ze względu na to, że wydarzenie uniemożliwiające stawienie się do pracy jest znane pracownikowi, jest on obowiązany — zgodnie z § 6 ust. 1 uchwały nr 327 — uprzedzić zakład pracy o tej przyczynie, która nastąpiła lub ma nastąpić (np. zgon członka rodziny pracownika, ślub pracownika), w celu wyrażenia przez zakład pracy zgody na zwolnienie od pracy.

Mimo odmienności przedstawionych wyżej stanów faktycznych zarówno absencja w pracy spowodowana nagłym wydarzeniem jak i niemożność stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomej mogą się mieścić w ogólnym pojęciu nie usprawiedliwionego opuszczenia pracy i pociągać za sobą pejoratywne skutki prawne. Ma to miejsce wówczas, gdy pracownik nie dopełni ciężących na nim obowiązków w stosunku do zakładu pracy, tj. nie zawiadomi we właściwym czasie (§ 6 ust. 2) o przyczynie nieobecności lub nie doręczy zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (§ 6 ust. 3 i 4) albo nie otrzyma od zakładu pracy uprzedniej zgody na niestawienie się do pracy (i to nawet wtedy, gdy zwolnienie od pracy należy do kategorii obligatoryjnych, a nie fakultatywnych, zależnych od woli zakładu pracy). Uchybienie tym obowiązkom kwalifikuje niestawienie się pracownika do pracy jako naruszenie dyscypliny pracy i pociąga za sobą skutki prawne przewidziane w uchwale nr 327, ściślej — w regulaminach pracy wydanych na podstawie „Wytycznych” stanowiących załącznik do tej uchwały.

Uchwała nr 78 nie zawiera przepisów określających skutki prawne nie usprawiedliwionej absencji w pracy, w którym to pojęciu, jak podkreślono wyżej, mieści się również nieobecność pracownika spowodowana uzasadnioną przyczyną, jednakże bez uzyskania uprzedniego zwolnienia od pracy, natomiast określa wypadki zwolnień od pracy obowiąz-

kowych i fakultatywnych. Przepisy tej uchwały bądź określają zasady i tryb zwolnień od pracy, bądź też odsyłają do zasad i trybu lub tylko do zasad określonych w odrębnych przepisach, uchylając jednocześnie całkowicie lub częściowo szczególne akty normatywne dotyczące przedmiotów objętych uchwałą (por. § 24). Tak więc w zakresie zwolnień od pracy przepisy szczególne uzupełniają przepisy uchwały tylko w takim zakresie, w jakim to wynika z postanowień zawartych w uchwale. Przepisy uchwały określają również wypadki (czyli kategorie zwolnień), w których pracownik zachowuje lub traci całkowicie lub częściowo wynagrodzenie przysługujące mu od zakładu pracy za czas tych zwolnień.

Wymaga tu szczególnego podkreślenia, że uchwała nr 78 w odróżnieniu od uchwały nr 327 nie jest adresowana tylko do zakładów pracy odpowiedzialnych za „stworzenie właściwego porządku pracy i zabezpieczenie dyscypliny pracy”, ale ma zasięg szerszy, albowiem jest ona adresowana również do kierowników urzędów centralnych (właściwych ministerstw) w celu zabezpieczenia przez nich możliwości załatwiania spraw osobistych przez obywateli w czasie wolnym od pracy w podległych im organach administracji państwowej, urzędach, w prezydiach rad narodowych, w sądach, w organach MO, w placówkach służby zdrowia, w zakładach usługowych i handlowych, a także w razie możliwości w drodze telefonicznej lub korespondencyjnej (§ 4). Ponadto zakłady pracy zostały zobowiązane do ograniczenia żądań od pracowników dokumentów i zaświadczeń, których uzyskanie wymaga zwolnienia się od pracy (§ 6). Przepisy te po raz pierwszy — należy przypuszczać skutecznie — uderzają w zbędną biurokrację, zapobiegając w ten sposób zbędnej stracie czasu, która wywoływała niezadowolenie obywateli i dezorganizowała proces produktywnej pracy. Ochrona czasu obywatela, wolnego od pracy i przeznaczonego z reguły na załatwianie spraw bytowych o istotnym znaczeniu, która po raz pierwszy została zabezpieczona środkami prawnymi, przyczyni się niewątpliwie do zmniejszenia liczby zwolnień na załatwianie spraw osobistych i rodzinnych.

III. ZAŁOŻENIA OGÓLNE UCHWAŁY NR 78 RM

Założeniem uchwały nr 78 jest pełne zabezpieczenie czasu pracy na jej zawodowe wykonywanie, co jest związane z jednoczesnym ograniczeniem załatwiania spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową w czasie pracy. Jest to dopuszczalne tylko w niezbędnych wypadkach, w granicach i na zasadach określonych w uchwale oraz w przepisach szczególnych (§ 2 ust. 1). Dalszym rozwinięciem tej zasady jest stwierdzenie, że wszelkiego rodzaju zebrania i narady o charakterze społecznym, a więc nie bezpośrednio związanym z działalnością danego zakładu pracy, powinny być organizowane poza godzinami pracy (§ 2 ust. 2). Ta sama zasada obowiązuje także organizacje społeczne.

IV. ZAKRES DZIAŁANIA UCHWAŁY NR 78 RM

W związku z przedstawionymi wyżej założeniami wprowadzonych zmian w stanie prawnym dotyczącym dyscypliny pracy i zwolnień od pracy, a w szczególności w związku z uchyceniem przez uchwałą nr 78

wymienionych wyżej przepisów uchwały nr 327 (por. § 24 pkt 3 uchwały nr 78) oraz częściowo lub całkowicie pięciu aktów prawnych dotyczących zwolnień od pracy (por. § 24 pkt 1, 2, 3, 5 i 6), stwierdzić należy, że stan prawny po powyższej zmianie skomplikował się, a poza tym w zakresie unormowanym przez uchwałę nr 78 wykazuje on nadmierną kazuistykę, co utrudnia stosowanie przepisów tej uchwały w praktyce.

„Wytyczne” do opracowania regulaminów pracy nie uległy żadnej zmianie, jednakże regulaminy pracy opracowane według stanu prawnego poprzedzającego wydanie uchwały nr 78 wymagają zweryfikowania i odpowiedniego uaktualnienia, jak np. w części dotyczącej zwolnień od pracy dla załatwiania spraw osobistych i innych (rozdział 4 tejże uchwały), jak również uaktualnienie z innymi szczególnymi aktami prawnymi, jak np. z uchwałą nr 64 RM z dnia 23.III.1973 r. w sprawie zasad kierowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy do szkół (...) ⁶, która przewiduje udzielanie zwolnień od pracy związanych z kształceniem.

Uchylone przepisy uchwały nr 327, w formie do pewnego stopnia zmodyfikowanej, zostały niemal całkowicie inkorporowane przez uchwałę nr 78, co z punktu widzenia prawidłowej systematyki prawa byłoby celowe, gdyby włączenie przepisów dotyczących zwolnień od pracy, a poprzednio zawartych w uchwale nr 327, nastąpiło całkowicie, a nie częściowo. W wyniku jednak tylko częściowej inkorporacji przepisów dotyczących zwolnień od pracy należy w dalszym ciągu posługiwać się w tym względzie tak uchwałą nr 78 jak i poprzednią uchwałą nr 327, a ponadto jeszcze — w razie odesłania do odrębnych przepisów — tymi ostatnimi oraz przepisami zawartymi w układach zbiorowych pracy, albowiem zgodnie z § 7 uchwały nr 327 (uchylonym częściowo w pkt 3—7) uprawnienia pracownika do innych zwolnień nie objętych uchwałą, a wynikające z przepisów ogólnych lub układów zbiorowych pracy, pozostają w dalszym ciągu w mocy.

Ostatecznie, skutek przedstawionych wyżej zmian, w uchwale nr 327 pozostały niemal wyłącznie przepisy normujące zasady usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego w granicach ustalonych w przepisach szczególnych lub w układach zbiorowych pracy (§ 4 ust. 3, 4 i 5) oraz tryb postępowania obowiązujący pracownika w razie niestawienia się do pracy (§ 6).

Wracając jeszcze do zakresu działania uchwały nr 78, należy zwrócić uwagę na to, że uchwała ta w ogóle nie ma zastosowania do zwolnień od pracy wymienionych w § 1 ust. 2. Wyłączenia te mają charakter podmiotowy i przedmiotowy, odnoszą się do zwolnień członków rad zakładowych i społecznych inspektorów pracy, do zwolnień na badania lekarskie albo w celu odbycia aplikacji sądowej lub arbitrażowej, do zwolnień dyplomowanych biegłych sądowych i rzeczoznawców, inspektorów i rzeczoznawców do ocen stanu zasiewów, do spraw spisowych w ramach statystyki rolnej, do zwolnień w celu poszukiwania pracy w okresie wypowiedzenia oraz na kształcenie się w szkołach i kursach zawodowych. Zwol-

⁶ M.P. Nr 18, poz. 11.

nienia te regulują odrębne przepisy. Odesłanie jednak do tych odrębnych przepisów, bez ich uściślenia, powoduje w praktyce trudności w ich odśzukaniu, zwłaszcza że niejednokrotnie ulegały one nowelizacjom.

V. POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE

Uchwała nr 78 normuje całkowicie lub częściowo zasady zwolnień od pracy na określone cele, tryb tych zwolnień, w niektórych wypadkach także okres, na jaki mogą one być udzielane, zachowanie lub utratę prawa do wynagrodzenia za czas tych zwolnień, wreszcie jakie zwolnienia i w jakich wypadkach są one obowiązkowe, a w jakich zależą od uznania zakładu pracy. Niektóre zwolnienia mają charakter mieszany, albowiem tylko w pewnych wypadkach udzielenie zwolnienia od pracy jest obowiązkowe.

Ze względu na cel, któremu zwolnienie ma służyć, uchwała przewiduje trzy kategorie zwolnień, a mianowicie:

- 1) zwolnienie od pracy dla pełnienia funkcji obywatelskich i społecznych (§ 7—10);
- 2) zwolnienie od pracy w celach sportowych i turystycznych (§ 11—14);
- 3) zwolnienie od pracy dla załatwienia spraw osobistych i innych (§ 15—20).

Omówimy je niżej bardziej szczegółowo.

1. Zwolnienie od pracy dla pełnienia funkcji obywatelskich i społecznych

a) Zwolnienie od pracy dla pełnienia funkcji obywatelskich. Niektóre z tych zwolnień mają charakter obligatoryjny (§ 7 ust. 1 i 2). Dotyczy to w przeważającej mierze zwolnień dla pełnienia funkcji obywatelskich, gdyż zwolnienia dla pełnienia funkcji społecznych mają charakter fakultatywny.

Prawo do wynagrodzenia za czas zwolnień zostało unormowane niejednolicie, i to nawet wówczas, gdy zwolnienie ma charakter obligatoryjny (§ 7 ust. 5). Zwolnienie od pracy w celu wykonania powszechnego obowiązku obrony, wykonania świadczeń osobistych w celu zwalczania klęsk żywiołowych, uczestniczenia w akcji związanej z powodzią lub gaszeniem pożaru, stawienia się na wezwanie organu władzy lub administracji państwowej, sądu, prokuratury, MO lub kolegium do spraw wykroczeń, jakkolwiek jest obowiązkowe, daje pracownikowi prawo do otrzymania wynagrodzenia tylko w wypadkach i w granicach ustalonych odrębnymi przepisami. Natomiast w wypadkach innych zwolnień obowiązkowych dla pełnienia funkcji obywatelskich wymienionych w § 7 ust. 1 pkt 1 oraz w ust. 2 i 3 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia zgodnie z wyraźnym postanowieniem zawartym w samej uchwale nr 78.

Obowiązkowe zwolnienie od pracy dla pełnienia funkcji obywatelskich wymienionych w § 7 ust. 1 pkt 1 i 2, jak np. funkcji radnego, ławnika, członka kolegium, Ochotniczej Rezerwy MO, ochotniczej lub obowiązkowo-

wej straży pożarnej i innych, następuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Stan prawny komplikuje również niejednolite unormowanie okresu zwolnień. Tak np. okres zwolnienia w wymiarze nie przekraczającym 6 dni został przewidziany w samej uchwale w razie zwolnienia na szkolenie pożarnicze albo w celu wykonywania kontroli zabezpieczenia przeciwpożarowego poza własnym zakładem pracy. W związku z tym unormowaniem utracił moc § 2 zarządzenia nr 28 Prezesa RM z dnia 17.III. 1962 r. w sprawie zasad udzielania takich zwolnień⁷ — zgodnie z § 24 pkt 6 uchwały nr 78.

Uchwała ta przewiduje także „doraźne” zwolnienia od pracy, mające charakter obowiązkowy, w celu umożliwienia pracownikowi pełnienia funkcji statutowych członka organizacji politycznych, ZMS i ZSMW oraz zrzeszenia związków zawodowych, przy czym dotyczy to również delegatów na zjazdy i na konferencje tych organizacji. Pracownicy za czas tych zwolnień zachowują prawo do wynagrodzenia (§ 7 ust. 2 i ust. 5). Jednakże zwolnienie w celu pełnienia funkcji statutowych członka innych organizacji nie wymienionych wyżej wymaga każdorazowej zgody Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek zarządu głównego tej organizacji. Jest to poważne ograniczenie. Tryb zwolnienia pracownika w wymienionych wyżej wypadkach jest również niejednolity, albowiem w § 7 ust. 4 przewidziane zostały trzy tryby: 1) według zasad i trybu określonego przepisami stanowiącymi podstawę prawną zwolnień, 2) na podstawie imiennego wezwania i 3) na podstawie zawiadomienia skierowanego do pracownika.

b) Zwolnienie od pracy dla pełnienia funkcji społecznych. Obowiązuje zasada, że wykonywanie funkcji społecznych poza zakładem pracy nie może się odbywać w godzinach pracy (§ 8 ust. 1). Wyjątkowo tylko w szczególnie uzasadnionych wypadkach, jeżeli zwolnienie nie narazi zakładu pracy na szkody i nie zakłóci toku jego pracy, zwolnienie może nastąpić na krótki czas, i to wyłącznie na wniosek prezydium wojewódzkiej lub powiatowej rady narodowej. Z powyższego wynika, że gminne rady narodowe zostały pozbawione prawa składania wniosków o tego rodzaju zwolnienia, co uznać należy chyba za przeoczenie, gdyż potrzeba wykonania funkcji społecznych przez pracownika może zachodzić także na terenie gminnych rad narodowych. Omawiany wniosek może złożyć również ZMS i ZSMW oraz zrzeszenie związków zawodowych i związków wchodzących w ich skład.

Dalszym ograniczeniem tego typu zwolnień jest zakaz udzielania ich w celu wykonywania prac organizacyjnych i przeprowadzania kontroli społecznych, chyba że kontrola taka ze względu na szczególną potrzebę musi być przez pracownika przeprowadzona w godzinach jego pracy (§ 8 ust. 3).

Wniosek, o którym mowa, powinien być złożony przez organ lub uprawnioną organizację na 7 dni przed terminem zwolnienia, z jednoczesnym wymienieniem celu zwolnienia. Nie dotyczy to zwolnień udzielanych ratownikom GOPR-u.

⁷ M.P. Nr 28, poz. 117.

Jakkolwiek wymienione wyżej zwolnienia mają charakter fakultatywny, to jednak za okres tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia obniżonego o kwotę wypłaconą pracownikowi za czas tego zwolnienia przez jednostkę wnoszącą o zwolnienie (§ 9 ust. 1). Natomiast koszty podróży i zakwaterowania oraz inne koszty poniesione przez pracownika w związku z wykonaniem funkcji społecznych nie obciążają zakładu pracy, jeżeli przepis szczególnie nie stanowi inaczej (§ 9 ust. 2).

Do kategorii zwolnień fakultatywnych należą zwolnienia w celu pełnienia funkcji instruktorskich, kierowniczych i wychowawczych na kursach i w obozach harcerskich oraz w ośrodkach wypoczynku wakacyjnego dla dzieci i młodzieży, które następują na zasadach i w trybie przewidzianym w odrębnych przepisach (§ 10 ust. 1). Za czas tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, natomiast wydatki związane z wykonywaniem tych funkcji obciążają organizatora danej akcji lub fundusz socjalny zakładu pracy, jeżeli z danej akcji korzystają dzieci pracowników tego zakładu (§ 10 ust. 2). Zwolnienia te nie mogą być udzielane pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych oraz pracownikom inżynieryjno-technicznym i pracownikom związanym z produkcją (§ 10 ust. 3).

Zwolnienia powyższe zostały unormowane w sposób zbliżony do przepisów poprzednio obowiązujących (§ 8 uchwały nr 327), a wobec przyjęcia zasad dotyczących tych zwolnień zawartych w uchwale nr 4 RM z dnia 8.I.1965 r. (M.P. Nr 7, poz. 21), ta ostatnia uchwała straciła moc (§ 24 pkt 4 uchwały nr 78).

2. Zwolnienie od pracy w celach sportowych i turystycznych

Zwolnienia od pracy na cele powyższe mają charakter fakultatywny. Ze zwolnień tych mogą korzystać wyłącznie pracownicy będący zawodnikami sportowymi albo działaczami kultury fizycznej lub turystyki w celu organizowania lub uczestniczenia w zawodach sportowych lub turystycznych, przy czym wyłącznie na wniosek organów i organizacji wymienionych w uchwale (§ 12 ust. 1 i § 13 ust. 2). Obowiązuje tu zasada analogiczna jak przy zwolnieniach w celu wykonywania funkcji społecznych.

Zakład pracy nie powinien udzielić zgody na zwolnienie, ilekroć mogłoby to narazić na szkody lub zakłócić bieg pracy w zakładzie pracy. Wyjątek stanowi zwolnienie ratowników GOPR-u, które powinno nastąpić na czas niezbędny do wykonywania funkcji ratownika i w trybie przyjętym dla orgaizowania tej akcji (§ 13 ust. 3).

Zwolnienie od pracy dla celów sportowych może być udzielone na czas trwania zawodów oraz dojazdu do ich miejsca. Niezależnie od tego, w celu wzięcia udziału w obozach szkoleniowych, kondycyjnych i innych wymienionych w § 13 ust. 1 pkt 1 uchwały, zwolnienie od pracy może być udzielone na czas nie dłuższy niż 2 tygodnie w ciągu roku (wyjątkowo okres ten może być przedłużony do 6 lub 8 tygodni w ciągu roku). Zwolnienia od pracy działaczy kultury i turystyki w celach wymienionych w § 13 ust. 1 pkt 2 nie mogą przekraczać 2 tygodni w ciągu roku.

Za czas wymienionych zwolnień pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, otrzymuje jednak równowartość utraconego zarobku od organizatora imprezy na podstawie pisemnego stwierdzenia przez zakład

pracy wysokości utraconego wynagrodzenia. Wyjątkowo tylko równowartość utraconego wynagrodzenia może być pokryta z funduszu socjalnego danego zakładu pracy, jeżeli organizatorem imprezy jest tenże zakład pracy lub przyzakładowa organizacja (§ 14).

Wobec unormowania w uchwale zwolnień dla celów sportowych i turystycznych, została uchylona jednocześnie uchwała nr 4 RM z dnia 8.I.1966 r. (M.P. Nr 7, poz. 22 z późn. zm.), do której odsyła również uchylony w tym względzie (§ 24 pkt 3 i 4 uchwały nr 78) § 7 uchwały nr 327.

3. Zwolnienie od pracy dla załatwienia spraw osobistych i innych

a) Do tej grupy zwolnień zostały zaliczone zwolnienia w celu załatwienia ważnych spraw osobistych i rodzinnych, które wymagają dokonania tego w godzinach pracy. Ta kategoria zwolnień była potraktowana przez uchwałę nr 327 jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, co wynika z § 4 tejże uchwały, gdzie podkreślono, że celem tego przepisu było usunięcie wątpliwości dotyczących zasad usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Inkorporowanie przez uchwałę nr 78 przepisów dotyczących zwolnień celem załatwiania ważnych spraw osobistych spowodowało jednocześnie uchylenie § 4 ust. 1 i 2 uchwały nr 327. Zwolnienia te, przewidziane obecnie w § 15 ust. 3 uchwały nr 78, są identyczne — poza jednym wyjątkiem — z wymienionymi poprzednio w § 4 ust. 2 uchwały nr 327. Obecnie zakład pracy może również zwolnić pracownika na 1 dzień nie tylko w razie zgonu i pogrzebu siostry lub brata, ale także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Jak wiadomo, układy zbiorowe pracy zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14.IV.1937 r. (Dz. U. Nr 31, poz. 242 z późn. zm.) mogą ustalać dłuższe okresy zwolnień, jak również w innych celach, z zachowaniem zarazem prawa do wynagrodzenia. W niektórych układach zbiorowych pracy, jak np. dla pracowników handlu wewnętrznego i spółdzielczości pracy, przewidziane jest dwudniowe zwolnienie od pracy w razie zgonu i pogrzebu teściów i dziadków pracownika. Zasada powyższa została przyjęta w § 15 ust. 1 uchwały przez stwierdzenie, że za czas zwolnień od pracy dla załatwienia spraw osobistych i innych (rozdział 4), które wymagają załatwienia w godzinach pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wypadkach przewidzianych w odrębnych przepisach oraz w układach zbiorowych pracy.

Ponadto z § 1 ust. 1 uchwały w związku z § 24 można wydedukować generalny wniosek określający stosunek przepisów uchwały do innych przepisów w kwestii zwolnień od pracy. Jakkolwiek w niektórych wypadkach uchwała odsyła do unormowań zawartych w „innych przepisach” oraz w „układach zbiorowych pracy” (§ 15 ust. 1), a w niektórych tylko do „innych przepisów”, to jednak nie wydaje się, aby ta odrębność sformułowań miała na celu respektowanie odrębnych przepisów z pominięciem unormowań układowych, natomiast stanowi to tylko ogólne, niezbyt precyzyjne określenie. Wychodząc więc z tego założenia, wydaje się uzasadnione twierdzenie, że uchwała nr 78 ustala przede wszystkim zasady i tryb udzielania pracownikom uspołecznionych zakładów

pracy zwolnień od pracy przewidzianych tak w uchwale jak i w odrębnych przepisach i układach zbiorowych pracy (poza wyjątkami wynikającymi z § 1 ust. 2 uchwały, wyłączonymi spod działania uchwały), z zastrzeżeniem przy tym odrębnych unormowań w tych wszystkich wypadkach, gdy uchwała wyraźnie odsyła do innych odrębnych przepisów i układów zbiorowych pracy, jak również w wypadkach w ogóle nie unormowanych przez uchwałę, natomiast unormowanych w odrębnych przepisach lub układach zbiorowych pracy. Wydaje się uzasadniony wniosek, oparty chociażby na art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 29.IV.1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85), że ilekroć tracą moc postanowienia układów zbiorowych pracy w zakresie objętym danym aktem prawnym, następuje to w drodze wyraźnego postanowienia, a nie w sposób domniemany.

Zwolnienia wymienione w § 15 ust. 1 uchwały, tj. dla załatwiania ważnych spraw osobistych i rodzinnych (podobnie jak i poprzednio wymienione w § 4 ust. 1 uchwały nr 327), mają charakter fakultatywny, natomiast zwolnienia wymienione w § 15 ust. 3 uchwały nr 78 (a więc w wypadku ślubu pracownika, urodzenia się dziecka, ślubu dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki, zgonu i pogrzebu siostry lub brata oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub znajdującej się pod jego bezpośrednią opieką) są obligatoryjne.

b) Zwolnienie od pracy osób wychowujących dzieci do lat 14 (§ 17). Zwolnienie to, podobnie jak i poprzednio, jest obowiązkowe, jednakże obecnie prawo do tego zwolnienia, które poprzednio na podstawie uchylonego § 4 ust. 7 uchwały nr 327 przysługiwało wyłącznie pracownikom (mianowicie dwukrotnie w ciągu roku, każdorazowo na jeden dzień), przysługuje teraz pracownikom, a więc także mężczyznom, którzy są jedynymi opiekunami dzieci. Dzisiaj za czas zwolnienia przysługuje pracownikom prawo do wynagrodzenia, poprzednio zaś prawo to zachowywały tylko pracownice umysłowe, o ile układ zbiorowy nie stanowił inaczej.

c) Zwolnienie od pracy wykładowców (§ 16). Obecnie ze zwolnień tych mogą korzystać pracownicy pełniący funkcję wykładowców w szkołach zawodowych, w szkołach wyższych, w samodzielnych placówkach naukowo-dydaktycznych oraz na kursach zawodowych organizowanych przez resort, gdy tymczasem § 4 ust. 3 uchwały nr 327 przewidywał prawo do tych zwolnień tylko dla wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych i na kursach zawodowych organizowanych wyłącznie przez resort oświaty lub przez resort, któremu podlegał pracownik. Obecnie w § 16 określony został wymiar tych zwolnień nie tylko tygodniowo (6 godzin), ale także w danym miesiącu (24 godziny), co stwarza w rezultacie możliwość komasowania godzin w danym tygodniu w liczbie przewyższającej 6 godzin w danym tygodniu. Wobec takich unormowań stracił moc § 4 ust. 6 uchwały nr 327.

d) Zwolnienie od pracy na szkolenie (§ 18). Przepis powyższy normuje wyłącznie zwolnienie od pracy na szkolenie tych pracowników, którzy pełnią niektóre funkcje społeczne, jak np. członka rady zakładowej, robotniczej lub komisji rozjemczej czy społecznego in-

spektora pracy, w celu wzięcia udziału w konsultacjach i egzaminach, jeżeli szkolenie to jest związane z pełnieniem przez nich tych funkcji. Okres zwolnień nie może przekraczać 10 dni w czasie trwania kadencji, a w stosunku do członka komisji rozjemczej — w okresie 3 lat, przy czym wymiar ten nie może być przekroczony w związku z pełnieniem różnych funkcji. Za czas tych zwolnień pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia, mimo że zwolnienie ma charakter fakultatywny.

W związku z unormowaniem tych zwolnień w § 18 uchwały stracił moc § 7 ust. 3 uchwały nr 327, który odsyłał do przepisów szczególnych w tym względzie (§ 24 pkt 5 uchwały nr 78). Jednocześnie uchylone zostały § 10—12 i 14 uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7.VII.1954 r. (M.P. Nr A-73, poz. 892 z późn. zm.) przez § 24 pkt 1 uchwały nr 78.

e) Zwolnienie od pracy krwiodawców (§ 19). Wobec wyczerpującego unormowania tego zwolnienia w § 19 uchwały utracił moc § 7 pkt 7 uchwały nr 327 (zgodnie z § 24 pkt 3 uchwały nr 78). Zwolnienie to jest obowiązkowe i następuje w trybie przewidzianym w przepisach szczególnych⁸. Za czas zwolnienia przysługuje prawo do wynagrodzenia także w razie zwolnienia na okresowe badanie lekarskie, przy czym czas zwolnienia określa we wniosku lub zaświadczeniu stacja krwiodawstwa.

4. Zwolnienie od pracy bez prawa do wynagrodzenia

Zwolnienia te zostały wymienione w § 20 uchwały nr 78 z uwzględnieniem wyjątków, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, oraz z określeniem wymiaru tych zwolnień. Zwolnienia, o których mowa w § 20, były poprzednio unormowane w § 5 uchwały nr 327, uchylonym obecnie przez § 24 pkt 3 uchwały nr 78. Zwolnienia te, podobnie jak poprzednio, mają charakter obowiązkowy. Z porównania przepisu § 5 uchwały nr 327 z § 20 uchwały nr 78 wynika, że obecnie uprawnienie pracowników do tych zwolnień uległo rozszerzeniu. Uprawnionymi do tych zwolnień są mianowicie:

1) pracownicy, którzy nie mają możliwości codziennego powrotu z pracy do domu (do miejsca zamieszkania) ze względu na dzielącą odległość, a także pracownicy budownictwa, chociażby czasowo przeniesieni do miejscowości odległej od miejsca zamieszkania. Mają oni prawo do jednego dnia wolnego w miesiącu, poprzedzającego lub następującego po dniu wolnym od pracy. Uprawnienie to pozostało — w stosunku do stanu poprzedniego — bez zmian (§ 20 ust. 1 pkt 1);

2) robotnicy zwerbowani. W celu odwiedzenia rodziny mają oni prawo do zwolnienia w wymiarze i na zasadach określonych w przepisach

⁸ Do zwolnień krwiodawców mają zastosowanie przepisy pisma ogólnego Prezesa RM z dnia 11.VIII.1951 r. (M.P. Nr 103, poz. 150), uchwała nr 14 RM z dnia 11.VIII.1969 r. w sprawie akcji honorowanego krwiodawstwa (M.P. Nr 36, poz. 276) oraz wyjaśnienie nr 7 Komitetu Pracy i Plac z dnia 16.X.1965 r. (Dz. Urz. KP i P Nr 7, poz. 16), które przewidują tryb postępowania, jeżeli konieczne jest natychmiastowe przetoczenie krwi.

o werbunku robotników (§ 20 ust. 1 pkt 2). Jakkolwiek uchwała nr 327 nie przewidywała tego uprawnienia, robotnicy zwerbowani — podobnie jak obecnie — mieli to prawo na podstawie przepisów szczególnych;

3) użytkownicy gospodarstw rolnych do 2 hektarów. W celu wykonywania prac rolnych mają oni prawo do zwolnienia na okres 20 dni roboczych w danym roku kalendarzowym, przy czym górny limit każdorazowych zwolnień sezonowych wynosi 7 dni w okresie prac wiosennych, 14 dni w okresie żniw i 7 dni w okresie prac jesiennych. Obecnie zwolnienie, o którym mowa, zostało uwarunkowane poprzednim zatrudnieniem pracownika w danym zakładzie pracy przez okres co najmniej 3 miesięcy. W związku z powyższym unormowaniem uchylony został § 5 pkt 2 uchwały nr 327 przez § 24 pkt 3 uchwały nr 78;

4) pracownicy zamieszkali wspólnie z rodzicami nie będącymi pracownikami, którzy pomagają w prowadzeniu gospodarstwa rolnego, oraz pracownicy (wyłącznie mężczyźni), którzy mieszkają wspólnie z innymi członkami rodziny nie będącymi pracownikami i pomagają im w prowadzeniu gospodarstwa rolnego, jeżeli w gospodarstwie tym nie ma innej męskiej siły roboczej. Mają oni prawo do zwolnień w wymiarze 20 dni w każdym roku kalendarzowym z zastosowaniem górnego limitu sezonowych zwolnień jak wyżej w pkt 3. Jest to nowe uprawnienie nie przewidziane w uchwale nr 327.

Zwolnień, o których mowa wyżej w pkt 3 i 4, nie stosuje się do pracowników bezpośrednio zatrudnionych w rolnictwie w okresie największego nasilenia prac rolnych. Ograniczenie to odnosi się także do pracowników szkół pedagogicznych, jak również zatrudnionych w wiejskich placówkach usługowych i handlowych, ponieważ zwolnienia takie mogą zakłócić normalną pracę tych placówek (§ 20 ust. 5). Uchwała nr 78 odstąpiła od zasady wyrażonej w § 5 ust. 2 uchwały nr 327, która stanowiła, że pracownicy zachowują prawo do tych zwolnień, z których korzystali w związku z zatrudnieniem w innych zakładach pracy. Na mocy § 24 pkt 3 uchwały nr 78 przepis § 5 uchwały nr 327 utracił całkowicie moc.

5. Wynagrodzenie za czas zwolnień

Jeżeli pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia (§ 7 ust. 5, § 9 ust. 1, § 10 ust. 2, § 14, § 15 ust. 1 i 3 oraz § 16—19), to zachowuje on prawo do wynagrodzenia pełnego, tj. zawierającego wszystkie składniki, które wchodziły do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 29.IV.1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych⁹ wynagrodzenie to oblicza się według przeciętnego wynagrodzenia za okres 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu lub za okres 12 miesięcy w razie znacznego wahania się tego wynagrodzenia.

⁹ Dz. U. Nr 12, poz. 85. Por. również rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21.VI.1969 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (Dz. U. Nr 22, poz. 158).

6. Zalecenia

W § 23 uchwały nr 78, podobnie jak w § 10 uchwały nr 327, zawarte jest zalecenie stosowania przepisów w niej zawartych w spółdzielczych zakładach pracy.

VI. WNIOSKI

Przedstawione wyżej przepisy uchwały nr 78 wykazują znaczną kazuistykę. Jednocześnie przepisy te normują niektóre z wymienionych wyżej zwolnień — zarówno pod względem zasad jak i trybu udzielania ich oraz z określeniem ich wymiaru i ewentualnego prawa do wynagrodzenia — samoistnie i wyczerpująco, inne zaś z tych zwolnień tylko częściowo, odsyłając zarazem do odrębnych przepisów bez ich wskazania, albo też sprawę unormowania niektórych z tych zwolnień odsyłają całkowicie do przepisów szczególnych, jak np. zwolnienie od pracy krwiodawców. Należy przy tym podkreślić, że przepisy uchwały muszą być konfrontowane z odpowiednimi przepisami układów zbiorowych pracy, które mogą przewidywać — jak to już zaznaczono — dalej idące uprawnienia do zwolnień, niż to przewiduje uchwała.

Stan prawny w zakresie zwolnień od pracy skomplikował się ponadto z tego powodu, że niektóre zwolnienia w dalszym ciągu unormowane są przez przepisy uchwały nr 327, jak np. zwolnienie pracowników:

1) uczęszczających do szkół wyższych; mają oni prawo do zwolnień od pracy w wymiarze 14 godzin tygodniowo, przy czym wymagana jest zgoda władz szkolnych na łączenie nauki z zatrudnieniem (§ 4 ust. 5 pkt 1),

2) uczęszczających do szkół średnich dla dorosłych — z prawem do 6 godzin wolnych tygodniowo w zależności od potrzeby (§ 4 ust. 5 pkt 2),

3) delegowanych na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe — na czas niezbędny do udziału w zajęciach (§ 4 ust. 5 pkt 5).

Uchwała nr 327 w dalszym ciągu normuje zwolnienia na dokończenie nauk i na egzaminy oraz na kształcenie korespondencyjne i zaoczne — z odesłaniem do przepisów szczególnych normujących prawo do tych zwolnień (§ 7 pkt 1 i 2).

Należy podkreślić, że obecnie — poza źródłami powyższych zwolnień — uchwała nr 64 RM z dnia 23.III.1973 r.¹⁰ wprowadziła nowe zasady zwolnień od pracy oraz urlopy szkoleniowe, które przysługują pracownikom uspołecznionych zakładów pracy, skierowanym przez zakład pracy do szkół wymienionych w § 1 tejże uchwały. Przepisy uchwały nr 64 mają zastosowanie do pracowników ubiegających się o przyjęcie — w celu odbywania nauki — do szkół ogólnokształcących i zawodowych średnich dla pracujących (zaocznych lub wieczorowych) lub do szkół wyższych dla

¹⁰ M.P. Nr 18, poz. 111.

pracujących (zaocznych lub wieczorowych), oraz zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych (zaocznych lub wieczorowych). W tym ostatnim wypadku uprawnienia przewidziane w uchwale przysługują uczniom tych szkół, chociażby nie zostali oni skierowani przez zakłady pracy (§ 1 ust. 1). Przez średnie szkoły zawodowe należy rozumieć licea i technika zawodowe, szkoły artystyczne II stopnia oraz szkoły policealne i korespondencyjne (§ 1 ust. 2 i 3).

W związku z unormowaniem uprawnień do zwolnień w szkołach wymienionych w uchwale straciło moc, całkowicie lub częściowo, szereg szczególnych aktów normatywnych w zakresie unormowanym uchwałą zgodnie z § 23 tejże uchwały.

Ze względu na skomplikowany stan prawny w zakresie dyscypliny pracy i zwolnień od pracy nasuwa się wniosek końcowy o konieczności wydania w jak najkrótszym czasie wykazu obowiązujących aktów prawnych w tym przedmiocie aktualnie obowiązujących, podobnie jak to miało miejsce w obwieszczeniu Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 9.XI.1958 r.¹¹ Odszukiwanie szczególnych aktów normatywnych, do których odsyła zarówno uchwała nr 327, jak i uchwała nr 78, a także uchwała nr 64, w sytuacji stosowania prawa na co dzień, jest wielce uciążliwe, tym bardziej że niektóre z tych szczególnych aktów normatywnych ulegały wielokrotnej nowelizacji.

¹¹ M.P. Nr 52, poz. 365.