

S. M.

Spotkanie "przeciwników procesowych"

Palestra 18/1(193), 71-74

1974

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.

3.

W przededniu kodyfikacji prawa pracy

1. Mają się spełnić wkrótce nadzieje na uchwalenie przez Sejm PRL dawno oczekiwanej kodyfikacji norm prawa pracy. W dniu 30 listopada ub. roku na posiedzeniu Rady Ministrów z udziałem przedstawicieli CRZZ został przyjęty ostatecznie projekt kodeksu pracy, w którym uwzględniono wyniki dyskusji na VII Kongresie Związków Zawodowych oraz konsultacji przeprowadzonych w zakładach pracy, w środowiskach naukowych i w organizacjach prawniczych. Projekt kodeksu pracy został wniesiony do łaski marszałkowskiej i w ciągu najbliższych tygodni stanie się przedmiotem obrad właściwych komisji sejmowych, po czym zostanie przedstawiony do uchwalenia przez Sejm na sesji plenarnej.

Adwokatura jest jak najbardziej żywo zainteresowana treścią przyszłego kodeksu pracy. Jego założenia legislacyjne, jego instytucje prawne i rozwiązania szczegółowe różnych zagadnień z zakresu stosunków pracy, wszystkie normy prawne przyszłego kodeksu pracy będą dla członków adwokatury tworzywem porządku prawnego, któremu w ramach swoich obowiązków zawodowych poświęcą wiele czasu i zaangażowania profesjonalnego przy udzielaniu pomocy prawnej pracownikom. Kiedy projekt kodeksu pracy stanie się obowiązującą ustawą, nadejdzie pora na pełną analizę jurystyczną jego norm prawnych. Zapewne również na łamach „Palestry” ukażą się odpowiednie publikacje, wyjaśniające lub komentujące określone instytucje kodeksowe. Ale już obecnie wydaje się rzeczą pożyteczną udostępnienie niektórych informacji o projektowanych rozwiązaniach prawnych przyjętych w projekcie kodeksu pracy, zwłaszcza że przewiduje się w nim pewne całkowicie nowe, modelowe ujęcia.

2. Kodeks pracy zastąpi obowiązujące dotychczas ogromnie rozbudowane i rozproszone przepisy prawa pracy, pochodzące w niemaliej części jeszcze z okresu międzywojennego, które zostały wprowadzie zmodyfikowane w Polsce Ludowej, ale w swych głównych zarysach utrzymywały dawne zasady ustawodawstwa pracy.

Kodeks pracy ma przede wszystkim doprowadzić do likwidacji różnic w uprawnieniach robotników i pracowników umysłowych, dając tym samym wyraz zasadzie egalitaryzmu socjalistycznego i podkreślając równość pozycji wszystkich pracowników wobec prawa. Zasadzie jednolitości i powszechności nowego kodeksu nie mogą uchybiać niektóre unormowania szczegółowe, konieczne ze względu na rodzaj i warunki wykonywania pracy. Te zróżnicowania szczegółowe praw i obowiązków pracowniczych będą unormowane w przepisach szczególnych (tj. w pragmatykach służbowych lub w układach zbiorowych pracy). Należy oczekiwać, że przyszły kodeks pracy nie będzie zawierał zbyt wielu delegacji ustawowych, godzących w jego jednorodność normatywną i kompleksowość. Zwarty i jednolity system prawa pracy lepiej będzie służyć przestrzeganiu porządku prawnego w stosunkach pracy.

Kodeks pracy ma na wstępie sformułować jednoznacznie podstawowe zasady prawa pracy, na jakich powinny się opierać socjalistyczne stosunki pracy w naszym kraju. Do zasad tych zalicza się zwłaszcza: prawo obywatela do pracy, swoboda zawierania stosunku pracy, obowiązek przestrzegania socjalistycznej dyscypliny pracy, zasada odpłatności pracy stosownie do jej rodzaju, ilości i jakości,

prawo do wypoczynku, prawo do ochrony zdrowia i bezpiecznej pracy oraz pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy, obowiązek przejawiania przez zakład pracy troski o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, zasada związkowej reprezentacji interesów pracowniczych.

3. Spośród projektowanych przepisów z zakresu stosunków pracy można tutaj przedstawić oczywiście tylko niektóre z nich, leżące szczególnie w zasięgu zainteresowań adwokatów jako pełnomocników stron.

a) Okresy wypowiedzenia stosunku pracy

Okresy te będą jednakowe dla wszystkich pracowników (po upływie okresu próbnego) i zostały ustalone w zależności od okresu zatrudnienia w zakładzie pracy. W myśl projektu kodeksu wynoszą one: 1) dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony w danym zakładzie pracy przez czas krótszy niż rok, 2) jeden miesiąc kalendarzowy, jeżeli pracownik był zatrudniony w danym zakładzie pracy przeszło 1 rok, i 3) trzy miesiące kalendarzowe, jeżeli pracownik był zatrudniony w danym zakładzie pracy co najmniej 10 lat.

W ramach statuowanej w kodeksie pracy zasady ochrony trwałości stosunku pracy przyjęto, że każde wypowiedzenie umowy o pracę przez zakład pracy może nastąpić tylko z przyczyn uzasadnionych. Jeżeli więc pracownik należycie wykonuje swoje obowiązki, to podstawą wypowiedzenia może być tylko np. konieczność zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, likwidacja zakładu pracy itp. Zamiar zwolnienia przez zakład pracy pracownika ma podlegać powszechnie kontroli ze strony rady zakładowej. W szczególności kierownik zakładu pracy jest obowiązany przed dokonaniem wypowiedzenia zawiadomić radę zakładową o takim zamiarze, podając jego motywy. Rada zakładowa może zgłosić zarzuty, jeżeli uzna zamierzone wypowiedzenie za bezzasadne. Jeżeli kierownik zakładu pracy z zarzutami rady zakładowej się nie godzi, to może odwołać się do instancji związkowej nadrzędnej nad radą zakładową. Instancja ta po rozpatrzeniu sprawy zajmie stanowisko co do zamierzonego wypowiedzenia, dokonując oceny całokształtu okoliczności zachodzących w sprawie. Dopiero po otrzymaniu tej oceny kierownik zakładu będzie mógł podjąć zgodną z przepisami kodeksu pracy decyzję.

b) Materialna odpowiedzialność pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy

Pracownik, który ze swojej winy narusza obowiązek strzeżenia własności społecznej, ponosi za to odpowiedzialność materialną. Zasada odpowiedzialności materialnej ma spełniać dwie podstawowe funkcje: 1) wychowawczą — przez zwiększenie troski pracownika o ochronę mienia zakładu pracy, 2) kompensacyjną — przez wyrównanie uszczerbku, jaki ponosi zakład pracy wskutek zawinonego przez pracownika naruszenia jego obowiązków. Realność funkcji kompensacyjnej jest oczywiście ograniczona możliwościami finansowymi pracownika oraz potrzebą ochrony minimum jego egzystencji. W projekcie przyjęto, jeśli chodzi o granice odpowiedzialności, następujące założenia:

1) pracownik może ponieść odpowiedzialność materialną tylko wówczas, gdy zakład pracy wykaże, że pracownik jest winny wyrządzenia szkody, gdyż nie wykonał lub nienależycie wykonał swe obowiązki pracownicze (odpowiedzialność deliktowa),

2) odszkodowanie należne od pracownika nie może przekroczyć jego 3-miesięcznego zarobku, przy czym istnieć będzie możliwość rezygnacji przez zakład

pracy z odszkodowania i zastąpienia go odpowiedzialnością porządkową, jeżeli wysokość szkody nie przekracza 500 zł albo stopień winy pracownika jest nieznaczący.

Odrębnie jest uregulowana odpowiedzialność majątkowa pracowników za mienie powierzone z obowiązkiem wyliczenia się; jest ona dalej idąca i w tym zakresie obowiązywać ma zasada domniemania winy pracownika za spowodowanie niedoboru lub powstanie innej szkody, np. przez zagarnięcie mienia.

c) Rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy

Przyjęty w projekcie kodeksu pracy system rozstrzygania sporów ze stosunków pracy przewiduje utworzenie nowych organów rozpatrujących spory pracownicze w I instancji i powiązanie organizacji rozstrzygania tych sporów z ogólnym wymiarem sprawiedliwości.

Spory ze stosunków pracy mają rozstrzygać: w I instancji — 1) zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze oraz 2) komisje odwoławcze przy organach administracji terenowej szczebla powiatowego; w II instancji: sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

Według projektowanego systemu zakładowe komisje rozjemcze mają działać w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Zakładowe komisje rozjemcze będą powoływane w drodze uzgodnionych decyzji kierownika zakładu pracy i rady zakładowej, rozstrzygać zaś mają spory w 5-osobowych składach przy stosowaniu zasady większości.

Sprawy sporne w zakładach, w których nie powołano zakładowych komisji rozjemczych (a więc gdzie załogi mają mniej niż 100 pracowników), oraz sprawy dotyczące pracowników zajmujących stanowiska kierownicze we wszystkich zakładach pracy rozstrzygać będą powiatowe (miejskie w miastach stanowiących powiaty) komisje rozjemcze, powoływane w drodze wspólnej decyzji naczelnika powiatu (prezydenta miasta) i odpowiedniej instancji związkowej.

Do właściwości zakładowych i powiatowych komisji rozjemczych należeć będzie rozstrzyganie wszystkich sporów ze stosunków pracy z wyjątkiem sporów powstałych na tle rozwiązania umów o pracę oraz roszczeń wynikłych w związku z wydaniami pracownikowi opinii uznanej przez niego za niewłaściwą. Te dwa ostatnie rodzaje spraw mają rozpatrywać powiatowe komisje odwoławcze, powoływane przez naczelnika powiatu; połowę kandydatów do powiatowej komisji odwoławczej przedstawia terenowa organizacja związkowa. Komisje odwoławcze będą rozpatrywać spory w kompletach 3-osobowych, złożonych z przewodniczącego, którym ma być sędzia sądu powiatowego, oraz dwóch członków komisji, z których jeden będzie przedstawicielem instancji związkowej.

Od orzeczeń zakładowych lub powiatowych komisji rozjemczych oraz od orzeczeń powiatowych komisji odwoławczych przysługiwać będzie środek odwoławczy do nowo utworzonych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych jako organów II instancji, orzekających z udziałem ławników związkowych.

Projekt kodeksu pracy przewiduje możliwość złożenia od prawomocnych orzeczeń komisji oraz orzeczeń sądów pracy i ubezpieczeń społecznych rewizji nadzwyczajnej do Sądu Najwyższego, przy czym prawo wniesienia takiej rewizji będzie przysługiwało również Centralnej Radzie Związków Zawodowych. Nadzór judykacyjny Sądu Najwyższego ma w opisanym systemie rozjemczym zapewnić jednolitość orzecznictwa w sporach ze stosunków pracy.

Projekt kodeksu pracy wprowadza pewne *novum*, którego nie było w dotychczasowym ustawodawstwie pracy. Mianowicie w razie bezpodstawnego zwolnienia pracownika lub innego poważnego naruszenia uprawnień pracowniczych może dojść do pociągnięcia kierownika zakładu pracy do odpowiedzialności karno-administracyjnej (w postępowaniu w sprawach o wykroczenia), a ponadto kierownik taki musi się liczyć z obowiązkiem pokrycia zakładowi pracy kwot, jakie tenże zakład wypłacił zwolnionemu z pracy pracownikowi tytułem zasądzonego odszkodowania.

Wejście w życie przepisów kodeksu pracy otworzy przed adwokaturą nowe pole działania, do którego członkowie palestry zapewne z całą sumiennością się przygotują. Kodeks pracy będzie niewątpliwie ważnym etapem porządkowania systemu prawa.

S.M.

4.

Udział adwokatów w pracach rad narodowych

Po reformie ustroju rad narodowych i ich organów dobrze jest spojrzeć wstecz i uzmysłwić sobie dorobek adwokatów w pracy ubiegłych kadencji rad narodowych. Potrzebne jest to nie tylko do podsumowania wkładu pracy członków adwokatów, ale również do nakreślenia dalszych dróg rozwoju pracy społecznej adwokatów w nowej organizacji rad narodowych.

Doniosła reforma terenowych organów władzy i administracji państwowej z wyraźnym oddzieleniem kompetencji przedstawicielskich i kontrolnych od administracyjno-wykonawczych i zarządzających nakłada nowe, jakościowo różne obowiązki na nowo wybranych oraz powołanych członków i działaczy rad narodowych. Adwokatatura brała dotychczas aktywny udział w pracach rad narodowych, a jej przedstawiciele ofiarnie pracowali jako radni lub członkowie komisji rad narodowych, przyczyniając się w ten sposób w jakimś zakresie do dorobku rad narodowych, który legł u podstaw nowej reformy. Bez tego dorobku i bez tych osiągnięć nie byłoby możliwe przejście do wyższego etapu samorządności i przedstawicielstwa.

Na dzień 27 października 1973 r. Naczelną Radę Adwokacką zwołała w Warszawie Krajową radę adwokatów-działaczy rad narodowych. Okazało się wówczas że w ubiegłej kadencji rad narodowych pracowało aktywnie 151 adwokatów, w tym 44 radnych oraz 107 członków komisji rad narodowych. W stosunku więc do ogólnej liczby adwokatów co czterdziesty adwokat był aktywnym działaczem rad narodowych. Samorząd adwokacki zapewne nie uzmysławiał sobie, że udział adwokatów w pracach rad narodowych był aż tak duży! Gdyby się przeprowadziło stosowne porównanie z innymi grupami zawodowymi, których reprezentanci uczestniczyli w pracach rad narodowych, to okazałoby się, że adwokatatura była tam reprezentowana relatywnie stosunkowo najliczniej. I nic dziwnego, gdyż adwokatatura jak rzadko który zawód ma wieloletnie tradycje pracy samorządowej, które predestynują nas do udziału w tej formie zarządzania. Ponadto charakter naszego zawodu o cechach wybitnie społecznych sprzyja aktywnemu udziałowi w pracach terenowych organów władzy państwowej i samorządu społecznego dla określonego obszaru czy miejscowości. Można żywić uzasadnioną nadzieję, że w nowych formach organizacyjnych rad narodowych udział adwokatów będzie jeszcze większy.