

Maria Rafacz-Krzyżanowska

Ochrona pracownicy w prawie pracy

Palestra 6/3-4(51-52), 61-69

1962

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.

Ochrona pracownicy w prawie pracy

Ochronę kobiety w prawie pracy można rozpatrywać w trzech aspektach. Z jednej strony pracownicy przysługują pewne uprawnienia z tytułu płci, z drugiej — ustawodawstwo pracy zapewnia pracownicy określone przywileje w związku ze stanem jej ciąży, wreszcie z uprzywilejowanego stanowiska korzysta pracownica, która jest żoną żołnierza powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Przedmiotem niniejszych uwag jest omówienie podstawowych problemów prawnych, jakie nasuwają się przy rozważaniu powyższych kwestii.

I. Uprawnienia z tytułu płci

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustalonym przez ustawę z dnia 26 lutego 1951 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 94) „nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia” (podkr. moje — R-K.). Wykaz tych prac zawiera załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 1951 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 96) oraz nowela do tego rozporządzenia z dnia 18 lutego 1959 r. (Dz. U. Nr 18, poz. 109).

Naruszenie przez zakład pracy cytowanego art. 4, polegające na zatrudnieniu kobiety przy pracy zabronionej, uzasadnia po stronie pracownicy żądanie odszkodowawcze, jeżeli doznany przez pracownicę uszczerbek na zdrowiu pozostaje w związku przyczynowym z naruszeniem przez zakład pracy zakazu zawartego w art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. Wydaje mi się, że w takiej sytuacji odpowiedzialność zakładu pracy będzie kształtować się w ramach art. 239 k.z. Pracodawca bowiem, kierując pracownicę do pracy zabronionej, tym samym nienależycie wykonuje swe obowiązki, jakie na nim ciąży z tytułu zawartej umowy o pracę, skoro bezwzględnie obowiązujący przepis ustawy nie zezwala na zatrudnienie kobiet przy pewnych ściśle określonych pracach. W stosunkach pracowniczych przez „nienależyte wykonanie zobowiązania”, o którym wspomina przepis art. 239 k.z., należy rozumieć nie tylko uchylenie się od obowiązku wynikającego z zawartej między stronami umowy, lecz także niepodporządkowanie się przez zakład pracy takiemu obowiązkowi, jaki wynika z przepisów ustawowych o charakterze *ius cogens*.

Sądzę, że pracownica, która by została skierowana do pracy zabronionej, uprawniona jest wstrzymać się od wykonania tej pracy. Jeżeliby w wyniku takiego zachowania się pracownicy zakład pracy rozwiązał z nią stosunek pracy na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz. U. Nr 2, poz. 11), to jest w tym wypadku podstawą, żeby sąd lub zakładowa komisja rozjemcza przywróciły pracownicę do pracy w myśl art. 10 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. W moim przekonaniu, pracownica, która uchyliłaby się od wykonania takich obowiązków (przy założeniu, że wykonywanie tych obowiązków zostało ustawowo zabronione), nie można w żadnym razie zarzucać nie tylko ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz w ogóle jakiegokolwiek uchybienia w zakresie wykonania umowy o pracę.

II. Pracownica w ciąży

1. W praktyce znany jest fakt niechętnego przyjmowania do pracy kobiet znajdujących się w stanie ciąży. Zdarzało się nieraz, że zakłady pracy przy objęciu stanowiska przez kobietę wymagały uprzedniego przedstawienia przez nią zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że pracownica nie znajduje się w stanie ciąży. Aby zapobiec tej praktyce, wydana została instrukcja Nr 53/53 Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 1953 r. w sprawie badań ginekologicznych kobiet wstępujących do pracy (Dz. Urz. Min. Zdrowia z 1953 r. Nr 14, poz. 108). Zgodnie z tą instrukcją „w przypadku skierowania przez dyrekcję zakładu kobiety, przed przyjęciem jej do pracy, na badanie w celu ustalenia, czy nie jest ona w ciąży — zakłady służby zdrowia obowiązane są odmawiać przeprowadzenia takich badań oraz zawiadamiać o takich żądaniach Ministerstwo Zdrowia”. W związku z tym wymaga rozważenia problem, czy odmowa przyjęcia przez zakład pracy kobiety do pracy tylko dlatego, że znajduje się ona w ciąży, rodzi dla tej kobiety uprawnienia podmiotowe i czy wobec tego może ona domagać się nawiązania stosunku zatrudnienia na drodze prawnej.

Nie ulega wątpliwości, że jedną z głównych zasad naszego ustroju jest prawo do pracy. W nauce prawa pracy wspomniano o konieczności przeprowadzenia bliższej analizy tego problemu, a w szczególności wyjaśnienia, w jakim stopniu omawiana zasada ustrojowa znajduje urzeczywistnienie w obowiązujących przepisach dotyczących powstania stosunku pracy.¹ Rozważając to zagadnienie w stosunku do kobiet, z którymi zakład pracy odmawia nawiązania stosunku pracy ze względu na ich ciążę, skłonna jestem reprezentować pogląd, że taka odmowa nie stwarza po stronie kobiety żadnych uprawnień podmiotowych. Brak bowiem w tym względzie jakiegokolwiek normy prawnej, która by mogła stanowić podstawę do zgłoszenia tego rodzaju pretensji. Za normę taką nie może być w szczególności uznana wspomniana instrukcja Ministra Zdrowia, skoro z jednej strony ma ona charakter czysto we-

¹ Waclaw Szubert: Zasady prawa pracy: Nadbitka do numeru 7—8 Państwa i Prawa, 1957 r.

wewnętrzny, a z drugiej strony nie jest ona nawet skierowana pod adresem pracodawcy, lecz placówek służby zdrowia, które nie występują w omawianej sytuacji w roli kontrahentów umowy o pracę.

2. Kobieta w stanie ciąży, zatrudniana przy pracy uciążliwej, powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej, przy czym zarobek pracownicy nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy (art. 16 ust. 1 ustawy). Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29.XII.1955 r. 2 CR 932/55 (OSN 1956 r.; poz. 59) wyjaśnił, że do podstawy obliczenia przeciętnego wynagrodzenia należy również wliczyć wynagrodzenie za stałą pracę w godzinach nadliczbowych. Praktycznie do obliczenia wynagrodzenia za godzinę nadliczbową będzie wchodzić w grę wynagrodzenie tylko z jednego miesiąca, ponieważ zgodnie z ust. 7 art. 16 omawianej ustawy — począwszy od czwartego miesiąca ciąży — nie jest dozwolone zatrudnianie kobiet w godzinach nadliczbowych.

Sądzę, że te same zasady należy stosować, jeśli chodzi o stałą premię, jaką dotychczas otrzymywała pracownica. Inaczej natomiast będzie się kształtować sytuacja pracownicy, która w związku ze stanem ciąży wykazuje mniejszą wydajność pracy, co wpływa na obniżenie premii uzależnionej od stopnia wykonania norm, a brak podstaw do przesunięcia pracownicy do pracy dogodniejszej, ponieważ wykonywana przez nią dotychczas praca nie jest pracą uciążliwą i szkodliwą dla zdrowia pracownicy w ciąży. W tym ostatnim wypadku niższa wysokość premii, jaką uzyska pracownica w związku ze zmniejszoną wydajnością, nie narusza przepisu art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r.²

Niezależnie od przywileju, jaki zapewnia pracownicy przepis ust. 1 art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r., istotne znaczenie ma również ust. 7 art. 16 tejże ustawy, zabraniający zatrudniać w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych kobiet ciężarnych, poczynając od czwartego miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w wieku do jednego roku.

3. Dyspozycja ust. 2 art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. określa czas trwania urlopu macierzyńskiego (12 tygodni), z których co najmniej dwa powinny przypadać przed, a co najmniej osiem po porodzie, przy czym w okresie powyższych przerw nie wolno zatrudniać kobiety nawet za jej zgodą; pozostałe dwa tygodnie może kobieta wykorzystać dowolnie, tj. albo przed obowiązkową dwutygodniową przerwą przed porodem lub też bezpośrednio po obowiązkowej ośmiotygodniowej przerwie po porodzie. Urodzenie się dziecka nieżywego lub jego śmierć wkrótce po urodzeniu pozostaje bez wpływu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, gdyż przepisy ustawy nie uzależniają wspomnianych uprawnień od urodzenia się dziecka żywego.³

Problemem, czy pracownicy, która nie skorzystała z przerwy w pracy w okresie co najmniej dwóch tygodni przed porodem, przysługuje pra-

² Wyjaśnienie MPiOS z 15.III.1954 r. Nr Po-15b-13/54 (patrz Józef Zieliński: Prawo pracy, t. I, 1959 r., str. 275).

³ Odpowiedź S. Szymorowskiego — PZS 1955 r., nr 10, str. 92.

wo do tej przerwy po porodzie i czy w związku z tym może ona żądać przedłużenia ponad 10 tygodni przerwy przysługującej jej po porodzie, zajmował się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 30 kwietnia 1953 r. II C 38/53 i problem ten rozstrzygnął negatywnie.⁴ Przytoczona zasada nie obowiązuje jednak wtedy, gdy ze strony zakładu pracy miała miejsce nieuzasadniona odmowa udzielenia pracownicy wspomnianej dwutygodniowej przerwy przed porodem; wówczas tego rodzaju postępowanie zakładu pracy uprawnia pracownicę do skorzystania z 12-tygodniowej przerwy po porodzie.⁵

Również na uwagę zasługuje wyjaśnienie CRZZ, zgodnie z którym pracownica, która zaprzestała pracy na 2 (lub 4) tygodnie przed wskazaną przez lekarza datą porodu, ma prawo wykorzystać pełne 10 (lub 8) tygodni urlopu macierzyńskiego, pomimo że poród nastąpił później niż lekarz przewidywał.⁶

W praktyce zastanawiano się również, czy choroba pracownicy podczas urlopu macierzyńskiego uzasadnia odliczenie z urlopu macierzyńskiego okresu tej choroby. Powyższe zagadnienie wyjaśnione zostało przez b. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w tym sensie, że nie ma podstaw do odliczania z okresu urlopu macierzyńskiego okresu przebywania w szpitalu na skutek choroby.⁷ Nadmienić także należy, że pracownica, która z powodu urlopu położowego nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w terminie przewidzianym w planie urlopów, nie traci z tego powodu prawa do urlopu wypoczynkowego, przy czym urlop ten na żądanie pracownicy należy przesunąć na czas późniejszy, tj. po zakończeniu urlopu położowego, choćby nawet wykorzystanie urlopu wypoczynkowego miało nastąpić w następnym roku kalendarzowym.⁸

Na zakończenie wspomnieć też trzeba, że przy obliczaniu wynagrodzenia przypadającego w okresie urlopu położowego należy brać pod uwagę pobory zasadnicze i premię, natomiast wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględnia się tylko wówczas, gdy praca taka wykonywana była stale. Wynika stąd, że kwestia wynagrodzenia za urlop macierzyński została unormowana w sposób analogiczny do zasad wynagrodzenia obowiązujących przy przesunięciu pracownicy do pracy dogodniejszej, jeśli dotychczas była ona zatrudniona przy pracy uciążliwej dla zdrowia pracownicy ciężarnej (art. 16 ust. 1 ustawy).

Niezbyt szerokie ramy niniejszego artykułu nie pozwalają na bliższe omówienie zagadnień związanych z wynagrodzeniem pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego.

4. Ustawodawstwo pracy zapewnia pracownicy znajdującej się w ciąży szczególnie uprzywilejowane stanowisko w dziedzinie rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym

⁴ PZS 1955 r., nr 2, str. 45.

⁵ Wyjaśnienie MPiOS z 11.XI.1953 r. Nr Po-17c-79/53 (Prawo pracy, t. I, str. 276).

⁶ PZS 1956 r., nr 12, str. 56.

⁷ Wyjaśnienie MPiOS z 23.VI.1953 r. Nr Po-17c-54/53 (Prawo pracy, t. I, str. 277).

⁸ Wyjaśnienie MPiOS z 12.III.1952 r. Nr Po-17c-17/52 (Prawo pracy, t. I, str. 277).

zakładzie przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana zarówno w całym okresie ciąży, jak i w czasie całego urlopu macierzyńskiego. Przepis ten wskazuje, że zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy z kobietą w ciąży uzależniony jest od trzymiesięcznego okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

Wydaje się, że z przywileju unormowanego w ust. 3 art. 16 nie korzysta pracownica, która przeszła do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia (por. art. 16 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.). Za takim rozwiązaniem przemawia nie tylko sformułowanie cytowanego art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r., a zwłaszcza zawarte w nim określenie „w danym zakładzie pracy”, lecz przede wszystkim zakres ciągłości pracy, o czym mówi art. 16 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Jak bowiem wiadomo, przepis ten przewidzianą w nim ciągłość pracy ogranicza wyłącznie do uprawnień urlopowych i świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, nie może on zatem dotyczyć uprawnień przewidzianych w art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r., jako należących do zupełnie odmiennej kategorii niż uprawnienia wyszczególnione w art. 16 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Brak zaś przepisu, który by ustanawiał generalną zasadę ciągłości pracy, przesądza tym samym o braku podstaw do stosowania w omawianym wypadku wspomnianej ciągłości.

Uzależnienie zakazu rozwiązywania oraz wypowiedzania umowy o pracę od przepracowania w danym zakładzie przynajmniej trzech miesięcy prowadzi do dalszego wniosku, że z pracownicą umyślową będącą w ciąży i zatrudnioną na okres próbny umowa o pracę może być rozwiązana bez żadnych w tym względzie ograniczeń.⁹

Zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom znajdującym się w stanie ciąży wynika z treści powołanego art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. W praktyce spotyka się poglądy, zgodnie z którymi wypowiedzenie umowy o pracę takim pracownikom uznać należy za prawnie skuteczne, jeżeli na rozwiązanie w ten sposób stosunku pracy wyraziła zgodę rada zakładowa. Błędność takiego zapatrywania wynika z przeoczenia, że ust. 5 cytowanego art. 16 dotyczący zgody rady zakładowej odnosi się jedynie do natychmiastowego zwolnienia pracownicy. Natomiast zgoda rady zakładowej na wypowiedzenie pracownicy ciężarnej umowy o pracę nie ma znaczenia prawnego i w żadnym razie nie może „sanować” bezskutecznego z mocy samego prawa wypowiedzenia. W takiej sytuacji stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu, pracownica zaś może domagać się dopuszczenia do pracy na podstawie art. 250 § 1 k.z. oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w granicach i na zasadach określonych w art. 455 k.z. Ponieważ przepis art. 16 ust. 3 zabrania nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę, lecz również jej rozwiązania, przeto nie jest dopuszczalne rozwiązanie stosunku pracy na podstawie uprzednio dokonanego wypowiedzenia, jeśli w dacie definitywnego zakończenia stosunku pracy kobieta znajduje się w ciąży, jakkolwiek nie była ona w tym stanie w chwili wypowiedzenia umowy o pracę.

⁹ Wyjaśnienie MPiOS z 2.II.1954 r. Nr Po-15b-4/54 (Prawo pracy, t. I, str. 281).

Należy z całą stanowczością zaoponować przeciwko trafności poglądów, które — w razie nieprzedstawienia przez pracownicę w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia świadectwa lekarskiego stwierdzającego stan ciąży — uznają takie wypowiedzenie za ważne i skuteczne. Tego rodzaju zapatrywania sprzeczne są z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 31.XII.1957 r. 1 CR 1226/57 (OSPika 1958 r., poz. 264). W świetle cytowanego orzeczenia ustawa nie ogranicza prawa powoływania się przez pracownicę na stan ciąży do okresu obowiązywania umowy o pracę, w związku z czym dopuszczalne jest złożenie zaświadczenia lekarskiego również po zakończeniu pracy. Sąd Najwyższy nadmieniał przy tym, że zagadnienie, czy ze względu na przyczyny, które spowodowały złożenie zaświadczenia lekarskiego dopiero po ustaniu stosunku pracy, należy przyznać roszczeniom pracownicy ciężarnej ochronę prawną, powinno być rozstrzygnięte z uwzględnieniem art. 3 p.o.p.c.

Ustanawiając ogólny zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą znajdującą się w ciąży, ustawodawca w pewnych szczególnych sytuacjach dopuszcza skuteczność niezwłocznego rozwiązania umowy z pracownicą będącą w ciąży. Takie sytuacje przewiduje ust. 5 art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r., stosownie do którego rozwiązanie umowy o pracę jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy, przy czym rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody rady zakładowej lub delegata. Z chwilą wejścia w życie przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., przez „ważne przyczyny” rozumieć należy nie zawinione przyczyny wymienione taksonomicznie w art. 3 tego dekretu, natomiast rozwiązanie umowy z winy pracownicy może obecnie nastąpić jedynie w wypadkach unormowanych w art. 2 powołanego dekretu.

Zarówno więc w razie zawinionego, jak i nie zawinionego rozwiązania umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży, wymagana jest — w świetle art. 16 ust. 5 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. — uprzednia zgoda rady zakładowej. Zgoda wspomnianego organu społecznego powinna być wyrażona w formie uchwały, brak zaś takiej uchwały będzie sam przez się uzasadniał żądanie pracownicy o przywrócenie do pracy bez potrzeby badania merytorycznej słuszności zwolnienia. Sytuacja więc pracownicy w ciąży jest korzystniejsza od ogółu zatrudnionych, skoro w stosunku do ogółu pracowników zgoda rady zakładowej jest wymagana jedynie w razie winy pracownika polegającej na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 7 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956), natomiast na niezwłoczne zwolnienie pracownicy w ciąży uprzednia zgoda czynnika społecznego konieczna jest zarówno w razie zawinionego, jak i nie zawinionego zwolnienia pracownicy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ustalili się poglądy, że po wejściu w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, nawet sprzeczne z przepisami o szczególnej ochronie (np. bez uzyskania zgody rady zakładowej), powoduje ustanie stosunku pracy, jeśli tylko zachowano formę pisemną przewidzianą w art. 9 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., a pracownicy będącej w ciąży przysługują roszczenia przewidziane w art. 10 ust. 1 i 3 dekretu z dnia

18 stycznia 1956 r.¹⁰ Wychodząc z założenia reprezentowanego przez Sąd Najwyższy, trzeba przyjąć, że brak żądania przez pracownicę, z którą rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem postanowień ustawy z dnia 2 lipca 1924 r., przywrócenia do pracy uzasadnia jedynie przyznanie pracownicy odszkodowania w rozmiarze określonym w art. 11 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.¹¹

Z treści ust. 6 art. 16 omawianej ustawy wynika, że zupełna likwidacja zakładu pracy uzasadnia niezwłoczne zwolnienie pracownicy w ciąży nawet w okresie czterech miesięcy przed porodem. Nasuwa się wobec tego pytanie, czy w obecnym stanie prawnym niezwłoczne zwolnienie pracownicy w ciąży na skutek zupełnej likwidacji zakładu pracy można uznać za słuszne. W praktyce tego rodzaju wypadki nie zdarzają się wprawdzie zbyt często, ponieważ z całkowitą likwidacją zakładu pracy spotykamy się raczej rzadko. Ze swej strony miałam okazję wyrazić już w tej materii pogląd, który obecnie podtrzymuję, a mianowicie, że skoro w stosunku do ogółu pracowników całkowita likwidacja przedsiębiorstwa nie upoważnia obecnie zakładu pracy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę (por. art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.), to tym bardziej wspomniana likwidacja nie może dawać podstawy do zwolnienia w tym trybie pracownicy w ciąży, jako korzystającej — w porównaniu z ogółem zatrudnionych — ze specjalnie uprzywilejowanego stanowiska.¹² W tym względzie za w pełni uzasadnione wydaje mi się stanowisko zajęte przedtem przez Z. Gąsiora.¹³

Trafność przytoczonego poglądu została zakwestionowana w komentarzu do dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. wydanym pod redakcją M. Masewicza.¹⁴ Autorzy komentarza, wysuwając zastrzeżenia przeciwko temu pogładowi, podnoszą, iż „z natury stosunku pracy jako zobowiązania wzajemnego wynika, że może on trwać przez okres fizycznej i prawnej egzystencji podmiotów; np. umowa o pracę wygasa z chwilą śmierci pracownika”.

Krytyki podniesionej przez M. Masewicza nie podzielił J. Pietrzykowski,¹⁵ który przychylając się do proponowanego przeze mnie rozstrzygnięcia podkreślił, że argument wygaśnięcia umowy o pracę z chwilą śmierci pracownika wcale nie może mieć decydującego znaczenia, skoro umowa o pracę nie gaśnie przez śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną bądź przez ustanie osoby prawnej. Zdaniem J. Pietrzykowskiego podmiot zatrudniający, przewidując likwidację prowadzonego przez siebie zakładu pracy, powinien we właściwym czasie dokonać

¹⁰ Orzec. SN z 20.I.1958 r. 2 CR 36/58 (OSN 1959 r., z III, poz. 80) i aprobująca glosa J. Szczerzkiego (OSPİKA 1959, poz. 70).

¹¹ Orzec. S.W. dla m. st. W-wy z dnia 15.IV.1959 r. III Cr 506/59 oraz glosa J. Szczerzkiego aprobująca to stanowisko (OSPİKA 1959 r., poz. 298).

¹² Maria Rafacz-Krzyżanowska: Sytuacja prawna pracownicy w ciąży (NP 1960 r., nr 4, str. 517 i BMS 1961 r., nr 6, str. 13).

¹³ Z. Gąsior: Ochrona macierzyństwa w świetle przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., NP 1957 r., nr 11, str. 130.

¹⁴ Załącznik do Biuletynu Generalnej Prokuratury, str. 28.

¹⁵ BMS 1961 r., nr 6, str. 26.

wypowiedzenia umowy o pracę bez przerwania na pracownika ujemnych skutków likwidacji.

W tych warunkach jestem zdania, że po wejściu w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. zupełna likwidacja zakładu pracy nie uprawnia zakładu pracy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży; jest to poza tym jedyny wypadek uprawniający zakład pracy do wypowiedzenia kobiecie ciężarnej umowy o pracę.

Stan ciąży pracownicy pozostaje bez wpływu, jeśli chodzi o wygaśnięcie umowy o pracę z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem (art. 4 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.). W omawianym łowie wypadku umowa o pracę z tymczasowo aresztowanym pracownikiem wygasa automatycznie, natomiast nie ulega rozwiązaniu przez zakład pracy. Ograniczenia zaś przewidziane w art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. dotyczą tylko wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, a nie automatycznego wygaśnięcia umowy.

III. Uprawnienia żony żołnierza powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej

Zgodnie z art. 125 ust. 1 ustawy z dnia 30 stycznia 1959 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. Nr 14, poz. 75), w okresie odbywania przez żołnierza zasadniczej służby wojskowej rozwiązanie przez zakład pracy stosunku pracy z żoną żołnierza może nastąpić wyłącznie z winy pracownicy lub w razie zupełnej likwidacji zakładu pracy. Powyższy przepis ma za przedmiot ochronę istniejącego już stosunku pracy pracownicy będącej żoną żołnierza powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Brzmienie omawianej dyspozycji wskazuje, że również nie ulega rozwiązaniu umowa zawarta na okres próbny, która po upływie tego czasu przekształca się w umowę zawartą na czas nie określony.¹⁶

Natomiast jestem zdania, że umowa o pracę zawarta na czas oznaczony lub na okres wykonania określonej roboty ulega rozwiązaniu bez żadnych w tym względzie ograniczeń. Za takim poglądem przemawia redakcja cytowanego ust. 1 art. 125, w szczególności zawarte w nim określenie: „rozwiązanie przez zakład pracy (...) może nastąpić”. Tego rodzaju sformułowanie pozwala wnioskować, że zakresem wspomnianego art. 125 ust. 1 objęte są jedynie sytuacje, w których do zakończenia stosunku pracy niezbędna jest inicjatywa zakładu pracy (oświadczenie woli), i że wobec tego przepis ten nie dotyczy automatycznego rozwiązania umowy o pracę, co ma miejsce przy umowach zawartych na czas oznaczony lub na okres wykonania określonej pracy. Za trafnością przytoczonej wykładni przemawia posiłkowo również ust. 2 art. 117 ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym. Stosownie do tego przepisu w okresie między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem dopuszczalne jest wygaśnięcie umowy o pra-

¹⁶ Wyjaśnienie CRZZ Br 15/822/58 (Prawo pracy, t. I., str. 336).

cę zawartej na czas określony lub na okres wykonania określonej pracy z upływem terminu, na który umowa została zawarta. Nie sądzę, aby w tej dziedzinie uprawnienia żony żołnierza powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej miały być większe niż ochrona samego żołnierza, do tego zaś prowadziłby pogląd uznający, że umowa o pracę zawarta z żoną żołnierza na czas określony nie ulega rozwiązaniu po upływie okresu, na który została zawarta.

Wina pracownicy, o której mowa w wymienionym wyżej art. 125 ust. 1, powinna być oceniana zgodnie z art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., a dotychczasowe rozważania na temat, czy obecnie zupełna likwidacja zakładu pracy może być przyczyną niezwłocznego zwolnienia z pracy, są również aktualne dla prawidłowej wykładni końcowej części art. 125 ust. 1.

Ochrona żony żołnierza nie ogranicza się tylko do zapewnienia jej określonych w ustawie przywilejów na tle istniejącego stosunku pracy, bo przepis ust. 2 art. 125 wkłada nadto na zakład pracy obowiązek nawiązania stosunku pracy z żoną żołnierza powołanego do odbywania zasadniczej służby wojskowej, jeśli została ona skierowana do pracy przez właściwy do spraw zatrudnienia organ prezydium powiatowej rady narodowej, przy czym przepis ten poleca zakładowi pracy przyjąć do pracy żonę żołnierza „stosownie do posiadanych kwalifikacji i w miarę wolnych stanowisk”. W moim przekonaniu kategorię brzmienia omawianej dyspozycji, a zwłaszcza zawarty w niej zwrot: „obowiązany jest przyjąć”, stanowią źródło materialnych uprawnień dla żony żołnierza powołanego do odbycia służby wojskowej, jeśli zakład pracy — pomimo wolnego stanowiska — odmówił złożenia oświadczenia woli o zawiązaniu stosunku pracy. Wydaje mi się, że w razie odmowy zakładu pracy zawarcia umowy o pracę — przy jednoczesnym ustaleniu istnienia wolnych stanowisk — prawomocne orzeczenie sądu wydane na podstawie art. 834 k.p.c. zastąpi w tym zakresie oświadczenie woli pracodawcy o nawiązaniu stosunku pracy.