

M. Cybulska

Dobra osobiste w stosunkach pracy

Palestra 7/9(69), 71-72

1963

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.

Na poparcie swego poglądu autor przytacza, że powyższe zagadnienie było żywo dyskutowane przez uczestników wielkiej sesji naukowej Wszechnięzkiego Instytutu Nauk Prawnych Związku Radzieckiego w styczniu 1962 r. Dyskutanci, przeciwstawiając się tendencjom obiektywizowania odpowiedzialności, z zadowoleniem powitali fakt, że nowe Zasady prawa cywilnego uchwalone przez Radę Najwyższą zdecydowanie przyjęły zasadę winy.

Dobra osobiste w stosunkach pracy

W numerze 5—6/1963 miesięcznika „Państwo i Prawo” znajdujemy artykuł J. a. J. o n c z y k a pt. „Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy”.

Z wysoką rangą pracy w ustroju socjalistycznym wiąże się pojęcie godności pracowniczej. Zagadnienie to można rozpatrywać na tle art. 449 k.z. oraz art. 11 p.o.p.c. W szczególności trzeba przyjąć, że pracownicza godność należy do dóbr osobistych, których dotyczy art. 11 p.o.p.c., i że korzysta ona z przewidzianej w tym przepisie ochrony.

Na tle wzajemnych stosunków pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem powstaje problem wymierzania kar regulaminowych i wydawania opinii o pracowniku. Aczkolwiek prawo wymierzania kar jest ściśle reglamentowane, to jednak kierownikowi zakładu pracy musi być pozostawiona pewna swoboda, której przekroczenie może stanowić naruszenie pracowniczej godności. To samo odnosi się do wydania fałszywej opinii o pracowniku.

Jakimi środkami prawnymi dysponuje pracownik dla ochrony swej godności i jakie stoją przed nim środki postępowania — oto zagadnienia, które w szczególności interesują autora.

Jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, sytuacja jest jasna, gdyż uprawnienia jego uregulowane są w przepisach dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Przywrócenie do pracy lub przyznanie pracownikowi odszkodowania stanowi jednocześnie zadośćuczynienie, jeśli chodzi o godność pracowniczą, a spory tego typu są sporami ze stosunku pracy i są rozpoznawane przez sąd lub komisję rozjemczą.

Sprawa jest bardziej skomplikowana w razie rozwiązania stosunku pracy — na skutek zastosowania regulaminowej kary zwolnienia pracownika — za wypowiedzeniem albo przeniesienia go na stanowisko niżej zaszerogowane. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło, że w wypadkach takich pracownik może oprzeć swoje roszczenia na konstrukcji art. 3 p.o.p.c. Zdaniem autora, takie unormowanie sprawy jest niedostateczne, gdyż konstrukcja nadużycia prawa z reguły może być wykorzystana tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Co się tyczy sporów wynikających na tle nałożenia na pracownika kar pieniężnych, to przyjął się pogląd, że są to spory ze stosunku pracy tylko dlatego, iż chodzi w nich o dochodzenie nienależycie potrąconej części wynagrodzenia. Autor artykułu polemizuje z tym poglądem, ponieważ nie uwzględnia on, że nałożenie kary pieniężnej godzi również w godność pracowniczą, a więc również i z tego względu stanowi spór ze stosunku pracy, który znajduje podstawę prawną w art. 3 p.o.p.c. lub w art. 11 p.o.p.c.

Najbardziej dyskutowane jest zagadnienie, czy spory powstające na tle wymierzenia pracownikowi regulaminowej kary upomnienia, ostrzeżenia lub nagany są

sporami ze stosunku pracy i czy mogą być rozstrzygane przez komisje rozjemcze i sądy. Spośród wielu poglądów, które na ten temat wypowiedziano, autor przychyliła się do zapatrywania, że stosowanie kar regulaminowych (łącznie z upomnieniem, ostrzeżeniem i naganą) należy do sfery stosunków pracy, spory zaś na tym tle podlegają kontroli komisji rozjemczych lub sądów. Zdaniem autora, wymierzenie kary upomnienia, ostrzeżenia lub nagany może w pewnych wypadkach stanowić naruszenie prawa do pracowniczej godności będącej elementem stosunku pracy, która, jako dobro osobiste, podlega ochronie przewidzianej w art. 11 p.o.p.c. To samo stosuje się do wydania fałszywej opinii o pracowniku.

Ponieważ ochrona dobra osobistego stanowi spór o prawo niemajątkowe, przeto sprawy takie z mocy art. 11 k.p.c. podlegają właściwości sądów wojewódzkich. *De lege ferenda* należałoby zdaniem autora rozważyć celowość przeniesienia takich sporów do sądów powiatowych ze względu na potrzebę zbliżenia sądu do zainteresowanych.

Wobec wzrastającej roli społecznej i wychowawczej kar regulaminowych, i to właśnie kar najniższego rzędu, powinna być zapewniona kontrola nad ich stosowaniem łącznie z kontrolą sądową.

W obecnym stanie prawnym ochrona godności pracowniczej opiera się na przepisach prawa cywilnego, konkretnie — na art. 11 p.o.p.c. Autor postuluje, aby w przyszłości poruszone zagadnienia znalazły unormowanie we właściwym miejscu, tj. w przepisach prawa pracy.

Charakterystyka prawna porzucenia pracy

to temat artykułu Walerego Masewicza w nrze 5/1963 miesięcznika „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”.

Porzucenie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidzianą w art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie wymaga szeregu rygorów, a przede wszystkim zachowania formy pisemnej z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Tymczasem porzucenie pracy charakteryzuje się tym, że ustanie stosunku pracy wyprzedza zerwanie więzi prawnej. Tak więc powstaje zagadnienie, czy niezależnie od tego, że porzucenie pracy stanowić może podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie stanowi ono zarazem zdarzenia powodującego rozwiązanie stosunku pracy.

Na temat charakterystyki prawnej porzucenia pracy istnieją różne poglądy.

Autor reprezentuje pogląd, że porzucenie pracy jest zdarzeniem wywołującym skutki prawne w postaci rozwiązania stosunku pracy. Inny pogląd przyjął A. Filcek, który uznaje, że porzucenie pracy jest oświadczeniem woli złożonym w sposób wyraźny lub dorozumiany, które może oznaczać to samo co wypowiedzenie umowy. Pogląd ten jest konsekwencją stanowiska, że w zasadzie stosunek pracy może być rozwiązany tylko przez oświadczenie woli jednej ze stron oraz że po wejściu w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. odpadła możliwość stosowania art. 471 § 3 k.z., w myśl którego porzucenie pracy powodowało wygaśnięcie stosunku pracy oraz obowiązek naprawienia szkody.

Istnieje wreszcie pogląd, że przy traktowaniu porzucenia pracy jako zdarzenia, a nie jako wyrazu woli, fakt ten mógłby powodować skutki prawne tylko w razie istnienia wyraźnego przepisu ustawy, który by taki skutek przewidywał.