

Józef Zieliński

Orzekanie w sprawach wynikłych ze stosunku pracy

Palestra 19/1(205), 54-68

1975

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.

nienia wniosek rozpatrzyć. Wniosek zgłoszony w terminie spóźnionym nie będzie rozpoznany, chyba że zachodzą przyczyny, o których była już wyżej mowa.

JÓZEF ZIELIŃSKI

Orzekanie w sprawach wynikłych ze stosunku pracy

Orzekanie w sprawach roszczeń pracowników do zakładów pracy należy od 1 stycznia 1975 r. do organów pozasądowych, a w zasadzie dopiero od II instancji — do nowo utworzonych okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Udział adwokatów-członków zespołów w postępowaniu powyższym możliwy jest, poczynając od wniesienia środka odwoławczego.

Sprawy o roszczenia zakładów pracy do pracowników podlegają nadal sądom powszechnym z udziałem adwokatów — jak dotychczas.

Orzekanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika powierzył kodeks pracy inspektorom pracy oraz kolegiom do spraw wykroczeń.

Ze stosunku pracy wynikają różne prawa i obowiązki. Obok wzajemnych praw i obowiązków obu stron umowy o pracę, kodeks pracy i inne przepisy przewidują różne szczególne obowiązki, które ciążyą bądź to na zakładzie pracy (pracodawcy), bądź też na pracowniku — niezależnie od takiej lub innej treści umowy o pracę. Nie można również pominąć, że pracownik — ze względu na pełnioną funkcję bądź zajmowane stanowisko — może niekiedy występować w podwójnej jak gdyby roli: pracownika i zarazem pracodawcy w stosunku do innych pracowników, co oczywiście musi pociągać za sobą określone konsekwencje.

Na tle tych różnorodnych praw i obowiązków powstawać mogą sytuacje, które wymagać będą interwencji organów powołanych do ich wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Jakie organy (instancje), kiedy i w jakim trybie będą rozpatrywać te różnorodne sprawy poczynając od 1 stycznia 1975 r., tj. od dnia wejścia w życie kodeksu pracy¹⁾

1 W dalszym ciągu opracowania posługiwać się będziemy następującymi skrótami:

1) kodeks lub kodeks pracy — na oznaczenie kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141),

2) ustawa — na oznaczenie ustawy z 27 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231),

3) rozporządzenie — na oznaczenie rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 243),

4) sąd — na oznaczenie okręgowego sądu pracy i ubezp. społ.

Część pierwsza

SPRAWY Z WNIOSKÓW PRACOWNIKÓW PRZECIWKO ZAKŁADOM PRACY

W dziale dwunastym kodeksu pracy, zatytułowanym „Rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy” (art. 242—280), przepis art. 242 stanowi, że spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy rozpatrują:

- 1) zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze,
- 2) powiatowe komisje odwoławcze do spraw pracy,
- 3) okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

O właściwości sądów powszechnych bądź innych organów w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy kodeks pracy nie wspomina.

**1. Gdzie i jak powołuje się komisje rozjemcze i odwoławcze.
Podmiotowy zakres ich działania**

A. Sposób powoływania zarówno komisji rozjemczych (zakładowych i powiatowych) jak i powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy oraz postępowanie przed tymi komisjami zostało unormowane bądź to bezpośrednio w kodeksie, bądź też w rozporządzeniu wykonawczym Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 243).

Nie wdając się w szczegóły, należy tu zaznaczyć, że:

1) zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników (a więc nie tylko — jak poprzednio — w przedsiębiorstwach uspołecznionych), natomiast

2) powiatowe komisje rozjemcze i komisje odwoławcze do spraw pracy tworzy się przy terenowych organach administracji państwowej (w powiatach, miastach stanowiących powiaty oraz w dzielnicach miast wyłączonych z województw).

Podczas gdy członków zakładowej komisji rozjemczej powołują wspólnie: kierownik zakładu pracy i rada zakładowa spośród pracowników danego zakładu — członków powiatowej komisji rozjemczej wybiera właściwa rada narodowa stopnia powiatowego, w zasadzie na okres swej kadencji, spośród kandydatów przedstawionych w równej liczbie przez naczelnika powiatu (miasta, dzielnicy) oraz powiatową instancję związków zawodowych.

Tak jedna jak i druga komisja rozjemcza wybierają ze swego grona przewodniczącego i jego zastępców.

Również członków powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy wybiera rada narodowa stopnia powiatowego (także w zasadzie na okres swej kadencji), z tą jednak różnicą, że rada narodowa wybiera również przewodniczącego komisji odwoławczej i przewodniczących składów orzekających (spośród kandydatów będących sędziami, zgłoszonych przez prezesa sądu wojewódzkiego).

Komisje rozjemcze rozpatrują sprawy w kompletach pięcioosobowych, a komisje odwoławcze — w zasadzie — w składzie 3 osób, w tym jednego sędziego zawodowego.

Do przedstawionego tu obrazu należy wnieść jedną zasadniczą poprawkę. Otóż w myśl art. 305 kodeksu i § 2 rozporządzenia, zakładowych komisji rozjemczych nie powołuje się nie tylko w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających stale mniej niż 100 pracowników, ale również:

— w urzędach państwowych, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie art. 298 § 1 kodeksu pracy,

— w bankach, zakładach ubezpieczeń majątkowych i osobowych oraz w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,

— w instytutach naukowo-badawczych, w szkołach wyższych i samodzielnych placówkach typu naukowo-dydaktycznego, w szkołach i innych placówkach oświatowych i szkoleniowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych oraz w zakładach wychowawczych i opiekuńczych,

— w organizacjach społecznych i politycznych.

Jak wynika z art. 249 kodeksu, zamiast zakładowych komisji rozjemczych sprawy dotyczące pracowników tych zakładów pracy mają rozpatrywać powiatowe komisje rozjemcze.

B. I jeszcze jedno. Spory pracowników zajmujących stanowiska kierownicze również nie podlegają właściwości zakładowych komisji rozjemczych (art. 249 pkt 2). Kogo zaś należy uważać za pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, o tym stanowi § 4 rozporządzenia; chodzi tu mianowicie o:

- 1) kierowników zakładów pracy oraz ich zastępców,
- 2) głównych księgowych (równorzędnych),
- 3) kierowników wydziałów, oddziałów i innych równorzędnych komórek organizacyjnych, bezpośrednio podporządkowanych kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy,
- 4) komendantów straży przemysłowej i przeciwpożarowej.

Reasumując, powiatowe komisje rozjemcze właściwe są do rozpatrywania sporów pracowników:

- 1) zatrudnionych w zakładach uspołecznionych o liczbie pracowników mniejszej niż 100,
- 2) zatrudnionych we wskazanych poprzednio jednostkach (urzędach, bankach itd.) bez względu na liczbę zatrudnionych w nich pracowników,
- 3) zajmujących stanowiska kierownicze bez względu na rodzaj zakładu,
- 4) zatrudnionych w nie uspołecznionych zakładach pracy (w tym także u osób prywatnych).

C. Jeśli chodzi o podmiotowy zakres działania komisji odwoławczych, to z kolei nie można pominąć, że stosownie do art. 298 § 3 kodeksu Rada Ministrów może — w drodze rozporządzenia — wyłączyć spod ich kompetencji powierzone im spory (o czym dalej) w odniesieniu do „pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych, w innych działach służby państwowej, w zakładach służby zdrowia, w jednostkach wojskowych i w innych zakładach pracy na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa” (art. 298 § 1).

Innymi słowy, w stosunku do wymienionych tu pracowników określone spory, należące w zasadzie do powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy, będą mogły być rozpatrywane w inny sposób, jeżeli tak postanowi rozporządzenie Rady Ministrów.

2. Właściwość rzeczowa komisji rozjemczych i odwoławczych

A. Rzeczową właściwość komisji rozjemczych normują artykuły 248—250 kodeksu. Trzeba tu jednak uwzględnić również treść art. 264 kodeksu, dotyczącego zakresu działania komisji odwoławczych.

W myśl art. 248 § 1 „zakładowe komisje rozjemcze rozpatrują sprawy ze stosunku pracy”, po czym następuje przykładowe wyliczenie różnego rodzaju spraw:

„a w szczególności dotyczące:

- 1) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń,
- 2) urlopu i wynagrodzenia za urlop,
- 3) czasu pracy,
- 4) szczególnych uprawnień przysługujących kobietom i pracownikom młodocianym,
- 5) świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- 6) ustalania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, jeżeli pracownik ma w tym interes prawny.”

Przed wszystkim należy zwrócić uwagę na różnicę między tytułem działu dwunastego kodeksu, gdzie jest mowa o rozpatrywaniu „sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy”, a sformułowaniem art. 248 § 1 w tymże dziale, według którego „zakładowe komisje rozpatrują sprawy ze stosunku pracy, a w szczególności dotyczące: (...)”. Nie ulega chyba wątpliwości, że nie są to pojęcia jednoznaczne oraz że tytuł działu dwunastego w istocie ogranicza właściwość zakładowych komisji rozjemczych jedynie do „sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy”. Do odmiennych jednak wniosków prowadzi treść art. 248 § 1 pkt 6, w którym mowa również o wnioskach „o ustalenie uprawnień”.

Podobna jest właściwość rzeczowa powiatowych komisji rozjemczych, które w myśl art. 249 kodeksu również „rozpatrują sprawy wymienione w art. 248”, jakkolwiek dotyczące innych kategorii pracowników, o czym była mowa poprzednio.

Od generalnej niejako zasady, że rozpatrywanie całokształtu spraw (roszczeń pracowników) ze stosunku pracy należy do zakładowych bądź powiatowych komisji rozjemczych, kodeks przewiduje następujące wyjątki:

Pierwszy wyjątek wynika z art. 250, w myśl którego nie podlegają rozpatrzeniu przez komisje rozjemcze spory dotyczące:

- „1) rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę,
- 2) nawiązania stosunku pracy,
- 3) sprostowania opinii o pracy,
- 4) odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii,
- 5) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- 6) stosowania norm pracy,
- 1) mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych”.

Drugi wyjątek, będący częściowo konsekwencją wyłączenia z art. 250, wynika z art. 264 kodeksu, który ustala właściwość rzeczową komisji odwoławczych do spraw pracy **kosztem właściwości komisji rozjemczych.**

Mianowicie w myśl art. 264 § 1 komisje odwoławcze „rozpatrują:

- 1) odwołania pracowników od wypowiedzenia umowy o pracę,
- 2) wnioski pracowników o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę,
- 3) wnioski pracowników o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii,
- 4) wnioski pracowników dotyczące nawiązania stosunku pracy”.

Mimo — jakby się wydawało — wyczerpującego wyliczenia w art. 264 § 1 rodzaju spraw poddanych właściwości komisji odwoławczych, pominięto tu jednak sprawy przekazane im już z mocy art. 72 § 4 kodeksu (chodzi o odwołanie pracownika, z którym stosunek pracy został nawiązany na podstawie powołania — art. 72 § 1—3).

Art. 264 § 2 stanowi nadto, że jeżeli wraz z odwołaniem lub wnioskiem, o których była poprzednio mowa w art. 264 § 1, pracownik dochodzi również i n n y c h roszczeń podlegających w zasadzie rozpatrzeniu przez komisję rozjemczą, to wówczas „komisja odwoławcza rozpatrzy łącznie wszystkie roszczenia pracownika”.

I wreszcie, w myśl art. 264 § 3 komisja odwoławcza rozpatruje również „wnioski o ustalenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy w związku ze sprawami, o których mowa w § 1”.

Reasumując, można by mniemać, że poza sprawami przekazanymi wyraźnie (w art. 264 i 72) komisjom odwoławczym do spraw pracy oraz poza innymi sprawami wyłączonymi z zakresu właściwości rzeczowej komisji rozjemczych przez art. 250, całokształt spraw ze stosunku pracy, o które mogą występować pracownicy, należy obecnie w zasadzie do właściwości komisji rozjemczych.

B. Jakiej instancji powierzone zostały te sprawy wymienione w art. 250 kodeksu, które wyraźnie nie przeszły do właściwości komisji odwoławczych, i czy są to jedyne sprawy, jakie mogą powstać między pracownikiem a zakładem pracy?

Spośród wymienionych przez art. 250 spraw (sporów), do komisji odwoławczych przeszły niewątpliwie spory dotyczące nawiązania stosunku pracy i odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii (art. 250 pkt 2 i 4 oraz art. 264 § 1 pkt 3 i 4). Praktyka wykaże również, czy art. 250 pkt 1 i 3 znajdują ścisły odpowiednik w postanowieniach art. 264 § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2.

Pozostaje natomiast do rozważenia, jaki organ będzie właściwy do rozpoznania sporów, o których mowa w art. 250 pkt 3 oraz 5—7, a mianowicie dotyczących:

- sprostowania opinii o pracy (pkt 3),
- ustanawiania nowych warunków pracy i płacy (pkt 5),
- stosowania norm pracy (pkt 6),
- mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych (pkt 7).

1. W myśl art. 98 § 1 zakład pracy obowiązany jest wydać pracownikowi — na jego wniosek — opinię o pracy. Jeżeli pracownik nie zgadza się z jej treścią (§ 2—4), może wystąpić w ciągu 3 dni z wnioskiem o jej sprostowanie, jednakże nie do komisji rozjemczej lub odwoławczej, ale

do kierownika zakładu pracy, a w razie nieuwzględnienia jego wniosku (w ciągu 7 dni) — do kierownika jednostki nadrzędnej (w ciągu 14 dni od otrzymania opinii).

Równocześnie jednak orzekanie o odszkodowaniu z powodu wydania niewłaściwej opinii należy do komisji odwoławczej, jeżeli wspomniany tryb został wyczerpany (art. 264 § 1 pkt 3 w związku z art. 99 § 3).

Zestawienie art. 98 § 5—6 z art. 99 § 4 kodeksu może jednak prowadzić do wniosku, że w określonych sytuacjach także komisja odwoławcza będzie powołana — przy rozpatrywaniu sprawy o odszkodowanie — do zmiany niewłaściwej opinii.

2. Jeśli chodzi o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, to należy przypomnieć, że w myśl § 3 pkt 3 dotychczasowego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych (...) (Dz. U. Nr 18, poz. 68) z właściwości komisji rozjemczych były również wyłączone „sprawy dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy lub zmiany warunków obowiązujących, jeżeli ustanowienie lub zmiana warunków nie wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa bądź z powszechnych regulacji płac”.

Jakkolwiek sformułowanie dotychczasowe było jaśniejsze, to jednak można przyjąć, że ze względu na użycie w art. 250 pkt 5 określenia częstotliwego „ustanawiania nowych warunków pracy i płacy” cel tego przepisu jest w zasadzie ten sam, a mianowicie że chodzi o wyłączenie z właściwości komisji sporów nieindywidualnych i o niepodważanie w sporach przed komisjami rozjemczymi warunków pracy i płacy ustalonych generalnie, a przynajmniej w odniesieniu do określonej kategorii pracowników, czy to przez Radę Ministrów (art. 79), czy też przez układy zbiorowe pracy (art. 238).

Jeżeli zatem nie chodzi o takie nowe ogólne warunki pracy i płacy, ale o nowe warunki pracy i płacy w zastosowaniu do konkretnego pracownika (np. wskutek wadliwego zawiadomienia lub zastosowania), to spory na tym tle będą wchodziły — jak się wydaje — w zakres właściwości komisji rozjemczych jako „sprawy ze stosunku pracy”. Przemawia za tym niewątpliwie także to, że przepisy art. 44 i 264 § 1 przewidują wyraźnie odwołanie do komisji odwoławczej jedynie od wypowiedzenia umowy o pracę, chociaż kodeks pracy rozróżnia wypowiedzenie umowy o pracę od wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42).

Przejdźmy z kolei do sporów dotyczących „stosowania norm pracy”, które są również wyłączone spod właściwości komisji rozjemczych.

Analogiczny przepis zawarty był również w powołanym wyżej rozporządzeniu Rady Ministrów z 1954 r. (zob. § 3 pkt 4). Wydaje się więc, że poprzednie uwagi mają — *ceteris paribus* — zastosowanie również do tej kategorii ewentualnych sporów.

Wreszcie wyłączenie spraw mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych z zakresu właściwości komisji rozjemczych (art. 250 pkt 7) i nieprzekazanie ich komisjom odwoławczym ma swe uzasadnienie w przepisach prawa lokalowego (Dz. U. z 1974 r. Nr 14, poz. 84).

W szczególności, w myśl art. 55 ust. 1 prawa lokalowego:

„1. Decyzje w sprawach mieszkań funkcyjnych wydaje kierownik zakładu pracy, w którego dyspozycji pozostaje mieszkanie.

2. Odwołania od decyzji, o których mowa w ust. 1, rozpatrują organy nadzębne nad zakładami pracy. Przepis art. 54 stosuje się odpowiednio”².

Na marginesie sporów dotyczących mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych może w ogóle powstać wątpliwość co do właściwego pojęcia bądź zakresu roszczeń ze stosunku pracy. Jeżeli np. przydział pomieszczenia w hotelu robotniczym nie wynika z umowy o pracę, to określenie w kodeksie sporu na tym tle jako roszczenia ze stosunku pracy prowadziłoby w konsekwencji do bardzo daleko idącego rozszerzenia pojęcia sporu ze stosunku pracy. Dla przykładu można by postawić pytanie, czy w tych warunkach np. odpowiedzialność zakładu pracy za rzeczy osobiste pracownika wniesione do zakładu pracy nie jest również sprawą ze stosunku pracy, co pociągałoby za sobą rozpatrywanie sporów na tym tle przez komisje rozjemcze. Dotychczas w orzecznictwie spraw tych nie zaliczano do spraw ze stosunku pracy.

C. Generalnie więc biorąc, rozpatrywanie spraw (roszczeń) ze stosunku pracy z wniosku pracownika należy w zakresie wyżej wskazanym do właściwości komisji rozjemczych z wyłączeniem jedynie spraw wyraźnie im objętych.

Od tej zasady, przyjętej w dziale dwunastym, sam kodeks czyni jednak wyjątki.

Mianowicie w razie ukarania pracownika za naruszenie porządku lub dyscypliny pracy upomnieniem, naganą lub karą pieniężną, pracownikowi przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu (art. 112), jednakże nie do komisji rozjemczej lub odwoławczej, lecz do kierownika zakładu pracy, który karę zastosował (art. 110 § 1). Uwzględnia on lub odrzuca sprzeciw w porozumieniu z radą zakładową.

Obok sprawy powyższej, podanej tu raczej przykładowo, w kodeksie nie wskazano, w jakim trybie będą rozpatrywane niektóre rodzaje sporów, żeby wymienić tu tylko: spory o odprawę pośmiertną po pracowniku, spory o wypowiedzenie i przywrócenie do pracy osób pozostających w stosunku pracy na podstawie powołania, choć sam kodeks zwraca uwagę na te spory (art. 69), itd.

Co się tyczy sporów o odprawę pośmiertną, to właściwy chyba będzie sąd powszechny (art. 459 § 2 k.p.c.). Zapewne nie inaczej będzie ze sprawami wynikającymi z art. 69 kodeksu, jeżeli nie zostaną wydane przepisy szczególne.

Konkludując, nie jest więc wykluczone, iż pewne sprawy (spory) ze stosunku pracy mogą być rozpatrywane w innym trybie, aniżeli tu przedstawiono. Bliższych wskazań w tym zakresie udziela niewątpliwie z biegiem czasu przepisy wykonawcze oraz orzecznictwo na tle konkretnych spraw wziętych z życia.

3. Wszczęcie postępowania przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi. Pełnomocnicy, terminy

W myśl art. 257 kodeksu oraz § 22 i § 23 ust. 1 rozporządzenia postępowanie przed komisją rozjemczą wszczyna się na wniosek pracownika

² W myśl art. 54 decyzje w sprawach lokalowych są wydawane w formie pisemnej, odwołania zaś w sprawie cofnięcia przydziału lub przekwaterowania najemcy organy odwoławcze rozpatrują na rozprawie.

lub jego pełnomocnika, a w sprawie świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową — także na wniosek uprawnionego członka rodziny pracownika. Wreszcie postępowanie przed komisją odwoławczą następuje analogicznie na wniosek pracownika lub jego pełnomocnika.

Automatycznie nasuwa się pytanie, kto może być pełnomocnikiem pracownika w sprawach wnoszonych do komisji rozjemczych i odwoławczych.

Na pytanie to udzielają odpowiedzi art. 258 i 270 § 1 kodeksu.

Art. 258 § 1 stanowi, że pełnomocnikiem pracownika przed komisjami rozjemczymi może być:

- „1) przedstawiciel rady zakładowej,
- 2) inny pracownik zakładu, w którym wnioskodawca jest zatrudniony,
- 3) członek rodziny pracownika.”

Przed komisją odwoławczą pełnomocnikiem pracownika może być również inny przedstawiciel związku zawodowego, tzn. niekoniecznie przedstawiciel rady zakładowej.

Natomiast gdy chodzi o świadczenie przysługujące od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, jeżeli wniosek składa uprawniony członek rodziny pracownika, kodeks pracy nie wskazuje, kto może być pełnomocnikiem tego członka.

W każdym razie jeżeli w imieniu pracownika ma działać pełnomocnik, to powinien on przedstawić pełnomocnictwo, udzielone na piśmie lub ustnie do protokołu (art. 258 § 3 kodeksu, § 22 ust. 1 i 3, § 23 ust. 1 rozporządzenia).

W imieniu zakładu pracy przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi może występować bądź to jego kierownik, bądź też upoważniony przez niego pracownik (art. 258 § 2 i 270 § 1). Ani kodeks, ani rozporządzenie Rady Ministrów nie wyłączają występowania w imieniu zakładu pracy radcy prawnego, którym może być również adwokat.

Co się tyczy terminów wnoszenia spraw (sporów) do komisji rozjemczych, kodeks pracy nie ustanawia żadnego terminu, mogą tu więc mieć znaczenie jedynie terminy przedawnienia (w myśl art. 291 § 1 rozszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne).

Odmiennie ma się rzecz, gdy chodzi o sprawy rozpatrywane przez komisje odwoławcze do spraw pracy. Mianowicie w myśl art. 269:

1) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powinno być wniesione w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (§ 1),

2) wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie powinien być wniesiony w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę (§ 2),

3) wniosek o nawiązanie stosunku pracy powinien być wniesiony w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

W uzasadnionych wypadkach komisja odwoławcza może rozpatrzyć odwołanie lub wniosek mimo ich wniesienia w terminie spóźnionym, jeżeli

opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne (art. 269 § 4).

4. Zasady postępowania komisji rozjemczych i odwoławczych. Przekazanie sprawy. Odwołanie

Postępowanie przed komisjami rozjemczymi oraz komisjami odwoławczymi normują zarówno przepisy kodeksu (art. 257—263 i art. 269—270), jak i przepisy rozporządzenia wykonawczego Rady Ministrów (§§ 22—45 oraz 50—51).

Na szczególną uwagę zasługują tu przepisy art. 263 i 270, w myśl których zarówno komisje rozjemcze jak i odwoławcze mogą „w wyjątkowych przypadkach przedstawić sprawę sądowi pracy i ubezpieczeń społecznych w celu przejścia jej do rozpoznania, jeżeli jest to celowe ze względu na występujące w sprawie poważne wątpliwości prawne”.

Jeżeli sprawa zakończy się orzeczeniem komisji rozjemczej lub odwoławczej, stronom przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia (art. 272).

5. Okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych

Kodeks pracy przewidział powołanie do życia sądów pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 271 § 1 i 274). W tym celu wydana została oddzielna ustawa z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231).

Zgodnie z art. 271 kodeksu oraz art. 2 i 68 tej ustawy, okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych rozpoznają:

1) o d w o ł a n i a od orzeczeń zakładowych i powiatowych komisji rozjemczych oraz powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy, a także — w zakresie nie będącym przedmiotem niniejszego tematu — od orzeczeń organów w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego „w zakresie określonym w kodeksie pracy, w niniejszej ustawie oraz w przepisach odrębnych” (art. 2 § 1 ustawy),

2) s p r a w y przedstawione im przez zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze oraz powiatowe komisje odwoławcze, a także przez organy orzekające w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w wyniku odwołania od decyzji organu rentowego (art. 2 § 2 ustawy),

3) s p r a w y przekazane im przez Sąd Najwyższy po uchyleniu orzeczenia komisji rozjemczej (art. 275 i 277 § 3 kodeksu) lub orzeczenia tego sądu.

O ile w sprawach ze stosunku pracy wymienionych w pkt 1 sądy pracy i ubezpieczeń społecznych działają jako instancja odwoławcza i o s t a t e c z n a (art. 273 kodeksu i art. 68 ustawy), o tyle w sprawach przejętych do rozpoznania (pkt 2) lub przekazanych przez Sąd Najwyższy (pkt 3) — orzekają one jako p i e r w s z a i n s t a n c j a. Tutaj należy jednak zaznaczyć, że jeżeli sąd uzna, że brak jest podstaw do przejścia sprawy, to wówczas wydaje na posiedzeniu niejawnym postanowienie o d m a w i a j ą c e przejścia sprawy. Takie postanowienie powinno zapaść w terminie 3 dni od wpływu sprawy i wymaga uzasadnienia (art. 73 ustawy).

6. Postępowanie przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych

Rozdział 2 ustawy uregulował zasady postępowania sądów pracy i ubezpieczeń społecznych jako instancji odwoławczych, z tym jednak zastrzeżeniem, że w sprawach nie uregulowanych ustawą stosuje się przepisy kodeksu pracy oraz odpowiednio wskazane przepisy k.p.c. (art. 72 ustawy).

Natomiast w razie przejęcia do rozpoznania sprawy ze względu na występujące w niej poważne wątpliwości prawne, postępowanie przed sądami toczy się — w myśl art. 74 § 1 ustawy — według przepisów: tytułu wstępnego, księgi pierwszej i czwartej części pierwszej oraz części trzeciej k.p.c., a także przepisów o kosztach sądowych i innych przepisów dotyczących postępowania sądowego w sprawach cywilnych ze zmianami i wynikającymi z odpowiedniego zastosowania przepisów art. 35, 38, 39, 41, 42, 46—53 i 71 ustawy.

Innymi słowy, rozpatrywanie spraw w trybie odwoławczym oparte będzie przede wszystkim na zasadach postępowania ustalonych w ustawie, sprawy zaś przejęte przez sąd pracy i ubezpieczeń społecznych i rozpatrywane przez ten sąd w pierwszej instancji toczyć się będą w zasadzie według k.p.c., a mianowicie:

1) tytułu wstępnego (przepisy ogólne), księgi pierwszej (proces) i księgi czwartej (postępowanie w razie zaginięcia lub zniszczenia akt) części pierwszej k.p.c.,

2) części trzeciej k.p.c. (przepisy z zakresu międzynarodowego postępowania cywilnego),

3) innych przepisów dotyczących postępowania sądowego w sprawach cywilnych,

4) a także przepisów o kosztach sądowych.

W postępowaniu tym jednak art. 74 § 1 ustawy nakazuje odpowiednio zastosować zmiany wynikające z następujących przepisów ustawy:

1) art. 35 (dotyczącego właściwości terytorialnej sądu),

2) art. 38 (dotyczącego zdolności sądowej i procesowej zakładu pracy),

3) art. 39 (dotyczącego zwolnienia od opłat sądowych z wyjątkiem wydatków),

4) art. 41 (rozstrzygnięcia sprawy możliwie na pierwszym posiedzeniu w terminie 2 tygodni od wpłynięcia sprawy),

5) art. 42 (niezwłocznego wstępnego zbadania sprawy),

6) art. 46—53 (chodzi tu o niektóre przepisy ustawy dotyczące przygotowania rozprawy i udziału stron),

7) art. 71 (dotyczącego niewykonania postanowień i zarządzeń sądu).

Wymienione tu przepisy ustawy mają w istocie na celu przyspieszenie rozstrzygnięcia sprawy.

7. Terminy odwoławcze od orzeczeń sądowych

Ani kodeks, ani ustawa nie ustalają terminu do wniesienia środka odwoławczego od orzeczeń okręgowych sądów zapadłych w pierwszej instancji (po przejęciu sprawy lub przekazaniu jej przez Sąd Najwyższy), wobec czego należy przyjąć ze względu na art. 72 i 74 ustawy, że mieć będą zastosowanie terminy przewidziane w k.p.c.

8. Rola i udział Sądu Najwyższego

Rola i zadania Sądu Najwyższego w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (żeby użyć sformułowania kodeksowego) wynikają zarówno z przepisów kodeksu (art. 275—277 i 279), jak i ustawy (art. 66, 68, 74 § 2 i 94). Jeżeli chodzi o art. 94 ustawy, to wprowadza on szereg zmian w dotychczasowej ustawie z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 11, poz. 54).

W świetle wskazanych tu przepisów od 1 stycznia 1975 r. do Sądu Najwyższego należy:

1) rozstrzyganie zagadnień przedstawionych mu przez okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych (oraz podejmowanie uchwał zawierających odpowiedzi na pytania prawne), przy czym Sąd Najwyższy władny jest przejąć sprawę do rozpoznania w trybie przepisów ustawy (art. 66 § 1 ustawy, art. 279 kodeksu),

2) rozpoznawanie odwołań od nieprawomocnych orzeczeń okręgowych sądów wydanych w pierwszej instancji w sprawach bądź to przez ten sąd przejętych od komisji (art. 74 § 2 ustawy), bądź też przekazanych temu sądowi przez Sąd Najwyższy (art. 277 § 3 kodeksu, art. 68 i 94 pkt 4 ustawy),

3) rozpoznawanie rewizji nadzwyczajnych od prawomocnych orzeczeń komisji rozjemczych, komisji odwoławczych oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, jeżeli orzeczenie rażąco narusza prawo lub interes PRL (art. 275 kodeksu, art. 94 pkt 1—3 ustawy),

4) sprawowanie nadzoru, w granicach i w trybie określonych przez właściwe przepisy, nad orzecznictwem sądowym w sprawach ze stosunku pracy (art. 94 pkt 1 ustawy),

5) ustalanie wytycznych z zakresu prawa pracy na wniosek właściwych jednostek (art. 94 pkt 4 ustawy) oraz wytycznych orzecznictwa dla sądów pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 279 kodeksu).

Należy zaznaczyć, że przewidziane w pkt 2 środki odwoławcze od orzeczeń sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawach przejętych przez te sądy od komisji Sąd Najwyższy rozpoznaje nie w trybie rewizyjnym, lecz w przewidzianym w ustawie trybie o d w o ł a w c z y m.

Do rewizji nadzwyczajnej mają zastosowanie terminy przewidziane w k.p.c. Natomiast uprawnionymi do wniesienia rewizji nadzwyczajnej są również Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Centralna Rada Związków Zawodowych (art. 276 kodeksu).

Na podkreślenie zasługuje nowy przepis art. 423 § 3 k.p.c. (art. 95 pkt 1 ustawy), w myśl którego ograniczenia zawarte w art. 423 § 2 k.p.c. w odniesieniu do postępowania przed Sądem Najwyższym wywołanym złożeniem rewizji nadzwyczajnej (dotyczące m.in. rozszerzenia bądź zmiany powództwa, przytaczania nowych faktów itd.) nie mają zastosowania w postępowaniu wywołanym złożeniem rewizji nadzwyczajnej w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy.

9. Zastępstwo prawne przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych oraz przed Sądem Najwyższym

Jak to już wyżej zaznaczono, kodeks pracy wskazał w art. 258 i 270, k t o może być pełnomocnikiem pracownika i zakładu pracy w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi.

Jeśli chodzi o postępowanie przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych, to art. 53 § 1 ustawy wspomina jedynie, że o terminie rozprawy zawiadamia się strony, a jeżeli ustanowiły one pełnomocników — ich pełnomocnictwo ten dodaje ponadto, że jeżeli przewodniczący zarządzi osobiste stawienie się będącej stroną jednostki gospodarki społecznej, to powinna ona być reprezentowana na rozprawie przez radcę prawnego lub inną osobę obeznaną ze stanem faktycznym sprawy i uprawnioną do zawarcia ugody. Czy wynika stąd, że adwokat nie będący jednocześnie radcą prawnym nie będzie mógł występować przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w charakterze pełnomocnika jednostki gospodarki społecznej? Zasada ta miałaby zastosowanie zarówno w postępowaniu odwoławczym, jak i wtedy, gdy sąd pracy będzie rozpoznawał sprawę w pierwszej instancji (art. 74 § 1 i 72 ustawy).

Raczej należałoby przyjąć, że adwokat-członek zespołu może się podjąć prowadzenia sprawy przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w imieniu jednostki gospodarki społecznej.

Natomiast wobec nieuregulowania w ustawie sprawy zastępstwa prawnego pracowników, zgodnie z art. 72 tej ustawy mieć będzie zastosowanie art. 87 k.p.c. przewidujący, że pełnomocnikiem może być m.in. adwokat.

Adwokat będzie mógł być również pełnomocnikiem w postępowaniu przed Sądem Najwyższym zarówno pracownika jak i zakładu pracy.

10. Prawomocność orzeczeń i ich wykonanie

Sprawa prawomocności i wykonalności orzeczeń wszystkich instancji, o których była tutaj mowa, znalazła swe unormowanie zarówno w kodeksie (art. 280), jak i w ustawie (art. 70 i 74 § 3) oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów (§ 52). Natomiast do orzeczeń (wyroków) Sądu Najwyższego mieć będą zastosowanie odpowiednie przepisy k.p.c.

W myśl art. 280 kodeksu orzeczenie komisji rozjemczej lub odwoławczej, które stało się prawomocne wobec niewniesienia od niego odwołania albo wobec jego utrzymania w mocy w postępowaniu odwoławczym, powinno być niezwłocznie wykonane przez zakład pracy. To samo dotyczy ugód zawartych przed komisjami.

Prawomocne orzeczenia komisji i sądu, podobnie jak i ugody, stanowią tytuł egzekucyjny (art. 280 § 2 kodeksu, art. 70 i 74 § 3 ustawy, § 52 ust. 4 rozporządzenia).

Na żądanie pracownika przewodniczący komisji zarządza niezwłoczne wydanie odpisu prawomocnego orzeczenia komisji, stwierdzając na nim prawomocność (§ 52 ust. 2 i 3). Analogicznie wydaje się wyciąg z protokołu zawierający treść ugody (§ 52 ust. 4).

Stosownie do art. 280 § 3 i 5 kodeksu, gdy dłużnikiem jest państwowy zakład pracy, a wynikająca z tytułu egzekucyjnego wydane przez komisję lub sąd pracy należność nie zostanie uiszczona w ciągu 7 dni od dnia złożenia tytułu, jednostka nadrzędna dłużnika na wniosek wierzyciela zarządzi natychmiastowe pokrycie należności z funduszu dłużnika, w szczególności z jego rachunku bankowego. Art. 280 § 4 kodeksu przewiduje poza tym sposób postępowania, gdy należność uzależniona jest od podjęcia pracy przez pracownika.

Do prawomocnych orzeczeń Sądu Najwyższego mieć będą zastosowanie bądź to przepisy wyżej wskazane, bądź też właściwe przepisy k.p.c. (zob. m.in. art. 1060—1065 k.p.c.).

11. Rygor natychmiastowej wykonalności

Przepisy dotyczące komisji rozjemczych i odwoławczych nie zawierają żadnej wzmianki w sprawie rygoru natychmiastowej wykonalności ich orzeczeń.

Natomiast art. 95 pkt 3 ustawy dokonuje nowelizacji art. 476 § 1 k.p.c. w tym sensie, że „zasądzając należności pracownika w sprawach stosunku pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”.

Oczywiście stosowanie rygoru będzie możliwe przez sądy pracy i ubezpieczeń społecznych tylko przy rozpoznawaniu spraw w pierwszej instancji (art. 74 § 1 ustawy) — z wyłączeniem spraw, do których ma zastosowanie art. 72 ustawy.

12. Wznowienie postępowania

Wznowienie postępowania zakończonego prawomocnym orzeczeniem komisji rozjemczej lub odwoławczej przewidują §§ 53—55 rozporządzenia. Wniosek o wznowienie postępowania powinien być wniesiony w terminie miesięcznym od dnia, w którym strony dowiedziały się o podstawie wznowienia, jednakże nie później niż w ciągu 3 lat od uprawomocnienia się orzeczenia.

Skoro ustawa nie zawiera postanowień dotyczących wznowienia postępowania zakończonego prawomocnym orzeczeniem sądowym, to w tym względzie mieć będą zastosowanie przepisy k.p.c. (por. w szczególności art. 72 ustawy).

*

Tak przedstawia się problem rozpatrywania spraw z wniosku pracownika przeciwko zakładowi pracy (także pracodawcy-osobie fizycznej), określonych w tytule dwunastym kodeksu jako „roszczenia pracowników ze stosunku pracy”. Przedstawiliśmy te sprawy w dużym skrócie, pomijając tu m.in. takie zagadnienia, jak dokładny tryb powoływania i organizację organów orzekających oraz szczegółowe zasady ich postępowania.

Może oczywiście powstać pytanie, czy przedstawiony tu zakres właściwości obejmuje wszystkie możliwe sprawy z wniosków (roszczeń) pracowników ze stosunku pracy.

Na pytanie to możemy w tej chwili jedynie odpowiedzieć, że nie było celem niniejszego opracowania wyszukiwanie *a priori* luk i niedokładności nowej kodyfikacji, które ewentualnie wyłoni w przyszłości bogata praktyka życiowa. Zresztą wyjaśnienie powstających wątpliwości należeć będzie do organów orzekających, a zwłaszcza do Sądu Najwyższego w związku z jego zwiększoną rolą.

C z ę ś ć d r u g a

**SPRAWY O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY ZAKŁADÓW PRACY
PRZECIWKO PRACOWNIKOM**

Mniej skomplikowane jest dochodzenie przez zakłady pracy ich roszczeń przeciwko pracownikom.

Art. 123 kodeksu stanowi, że „spory o naprawienie szkód wyrządzonych przez pracownika rozpoznają sądy powszechne”.

Ponadto w myśl art. 127 kodeksu także orzekanie o odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi należy do sądów powszechnych.

Jakkolwiek kodeks pracy zajął się zagadnieniami najbardziej w praktyce ważnymi i istotnymi, starając się je unormować w sposób uwzględniający żywotne interesy obu stron umowy o pracę, to jednak również inne sprawy cywilne wynikające ze stosunku pracy, w których zakład pracy występować będzie przeciwko pracownikowi, należeć będą w zasadzie do właściwości sądów powszechnych (art. 1 k.p.c.).

Odnosić się to będzie zarówno do roszczeń z tytułu umowy o pracę (art. 471 k.c.), jak i z czynów niedozwolonych (art. 415 k.c.) oraz z innych przepisów, w tym również z kodeksu pracy.

Kodeks pracy nie zmienia również i nie ogranicza odpowiedzialności pracowników i zakładów pracy, ustalonej w przepisach karnych.

W sprawach tych mają też nadal zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy o pełnomocnikach i obrońcach.

C z ę ś ć t r z e c i a

**ORZEKANIE W SPRAWACH ZWIĄZANYCH Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW
PRAWA PRACY**

Kodeks pracy nakłada na zakłady pracy wiele wyraźnych obowiązków. Kto i w jakim trybie odpowiada za ich przestrzeganie?

Kodeks pracy nie udziela na to bezpośredniej odpowiedzi. Niektóre naruszenia tych obowiązków, dające pracownikowi określone roszczenia, będą rozpatrzone w trybie wskazanym w części pierwszej.

Co do innych naruszeń, kodeks zawiera jedynie przepisy penalizacyjne. Mianowicie dział trzynasty kodeksu pracy (art. 281—290), który nosi tytuł „Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika”, przewiduje kary grzywny do 5.000 zł nakładane zarówno na pracodawców (zwłaszcza osoby fizyczne) jak i na pracowników (m.in. działających równocześnie funkcje pracodawcy) za naruszenie ściśle określonych przepisów i praw pracowniczych (art. 281—283 kodeksu). Co do innych naruszeń, brak w kodeksie wyraźnego wskazania podstaw odpowiedzialności.

Kto orzeka w tych sprawach i w jakim trybie?

W myśl art. 284 kodeksu w sprawach o powyższe wykroczenia orzekają:

- 1) inspektorzy pracy³,

³ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie postępowania przed inspektorami pracy o wykroczenia przeciwko prawom pracownika (Dz. U. Nr 37, poz. 220).

2) kolegia do spraw wykroczeń.

Inspektor pracy bądź sam orzeka karę grzywny w wysokości do 1 500 zł, bądź też gdy uzna, że społeczna szkodliwość czynu, stopień winy lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają wymierzenia kary surowszej, składa wnioski o rozpatrzenie sprawy przez kolegium.

Kolegium rozpatruje sprawy:

1) jako pierwsza instancja — w sprawach z wniosku inspektora pracy (przy czym oskarżycielem może być inspektor pracy),

2) jako instancja odwoławcza — gdy obwiniony, jego obrońca albo prokurator w terminie 7 dni odwołują się od orzeczenia inspektora pracy.

Od orzeczenia kolegium zapadłego w pierwszej instancji obwiniony, jego obrońca oraz oskarżyciel publiczny mają z kolei prawo odwołania się w terminie 7 dni do kolegium drugiej instancji.

Przepis art. 287 kodeksu przewiduje również możliwość uchylania prawomocnych orzeczeń inspektora pracy w terminie 3 miesięcy przez Głównego Inspektora Pracy, jeżeli orzeczenie jest sprzeczne z prawem lub oczywiście niesłuszne. Sprawa przechodzi wówczas do rozpatrzenia przez właściwe kolegium.

W postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Stosownie do postanowień art. 30 tego kodeksu obrońcą obwinionego może być m.in. adwokat bądź jako członek zespołu adwokackiego bądź też jako radca prawny jednostki, w której obwiniony jest zatrudniony.

JANINA KRUSZEWSKA

Ciągłość pracy według przepisów kodeksu pracy

W artykule podjęto próbę wyjaśnienia pojęcia ciągłości pracy pod względem prawnym i jej skutków w zakresie uprawnień pracowniczych. Kazyistyka unormowań prawnych w zakresie warunków nabycia i zachowania ciągłości pracy jest przyczyną, że w każdym wypadku przy ustalaniu ciągłości pracy muszą być skrupulatnie badane wszystkie składające się na nią warunki.

I. UWAGI OGÓLNE

Pojęcie ciągłości pracy pod względem prawnym nie zostało określone ani w dotychczasowym ustawodawstwie pracy, ani w kodeksie pracy. Pojęcie to jest złożone i zmienne, zależne od celów, którym służy. Przepisy prawa pracy określające warunki nabycia i zachowania oraz utraty ciągłości pracy uprawniają do wniosku, że ciągłość pracy w rozumieniu