

Mieczysław PIEKARSKI

**Podstawowe zasady prawa pracy**

Основные принципы трудового права

Grundprinzipien des Arbeitsrechts

**I. ODRÓŻNIENIE „PODSTAWOWYCH” OD KONSTYTUCYJNYCH  
I INNYCH ZASAD PRAWA PRACY**

Kodeks<sup>1</sup> pracy w dziale pierwszym w „przepisach ogólnych” w rozdziale II, zamieszczonym po „przepisach wstępnych”, zawiera w art. 10—18 „podstawowe zasady prawa pracy”. W przepisach zaś końcowych art. 300 kodeksu nakazuje stosować odpowiednio do stosunków pracy w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z „zasadami prawa pracy”. W kodeksie odróżniono więc wyraźnie „podstawowe zasady prawa pracy” od innych, nie podstawowych zasad tego prawa, których ustawodawca nie wyodrębnił w art. 10—18. Do tych innych zasad należy też na przykład wymieniona w art. 4 zasada jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy.

Odróżnienie wśród zasad prawa takich, którym ustawodawca przypisał „podstawowe”, wiodące czy naczelne znaczenie, od innych zasad prawa nasuwa trudności, ponieważ każda zasada różni się od innej reguły swym uogólniającym i podstawowym — w rozważanej dziedzinie — charakterem.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Termin „kodeks” oraz przepisy wymienione bez bliższego określenia dotyczą kodeksu pracy z 26 czerwca 1974 r.

<sup>2</sup> Por. np.: *Mały słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1968, ss. 584, 585 i 982; S. Szober: *Słownik poprawnej polszczyzny*, Wyd. V, PWN, Warszawa 1965, s. 434 i *Słownik wyrazów bliskoznacznych* pod redakcją S. Skorupki, Wiedza Powszechna, Warszawa 1971, ss. 146 i 271.

Zasady prawa pracy, omawiane w niniejszych rozważaniach, w aspekcie potrzeb praktyki są regułami postępowania opartymi na obowiązujących przepisach kodeksu i innych przepisach prawa pracy. Są normami prawnymi lub wyrażają konsekwencje logiczne wynikające z grup norm tego prawa — jednolitych w aspekcie danej zasady.<sup>3</sup> Konsekwencje te mają istotny wpływ na tworzenie i stosowanie przepisów w ramach tzw. postulatów systemu prawnego. Nie podejmując się pokonania trudności związanych z odróżnieniem zasad prawa od postulatów prawa, stwierdzam, że kodeks zawiera w swej preambule i w części normatywnej także przepisy — niżej omawiane — ujmujące postulaty wyrażone w prawie pracy w konstrukcje normatywne; wskazują one obowiązujący kierunek działań dostosowanych do rozwiązań instytucjonalnych zastosowanych w prawie pracy. Z tej przyczyny omawianie treści „podstawowych zasad prawa pracy”, wyrażonych w art. 10—18 i wynikających z tych zasad dyrektyw, nie może być oderwane od preambuły kodeksu i od innych przepisów prawa pracy, z których wynikają jego zasady.

Nie można „podstawowych zasad prawa pracy”, zawartych w art. 10—18, utożsamiać z ustrojowymi zasadami tego prawa, wyrażonymi w Konstytucji PRL. Nadrzędność bowiem konstytucyjnych zasad wynika z hierarchicznej nadrzędności ustawy konstytucyjnej nad ustawą stanowiącą kodeks pracy. Konstytucja wytyczyła wiążąco merytoryczny kierunek rozwiązań zastosowanych w kodeksie. Nakazy płynące z przepisów Konstytucji w zakresie prawa pracy mają nadrzędny i ogólniejszy charakter niż wyrażone w kodeksie.

Uznanie wyższości konstytucyjnych zasad prawa pracy w porównaniu z wyrażonymi w art. 10—18 „podstawowymi” i innymi zasadami tego prawa ma praktyczne znaczenie. Ta wyższość bowiem, wynikająca z nadrzędności ustawy konstytucyjnej nad „zwykłą”, stanowiącą kodeks, i nad przepisami wykonawczymi do kodeksu, oznacza, że przepisy kodeksu i przepisy wykonawcze do kodeksu nie mogą być stosowane w sposób prowadzący do stwierdzenia ich sprzeczności z Konstytucją. Nie mogą być także stosowane w sposób sprzeczny ze wskazaniem wyrażonymi w preambule do kodeksu, zajmującej przecież w nim naczelną rolę.

---

<sup>3</sup> Por. J. Wróblewski: *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa”*. „Zeszyty Naukowe UŁ, Nauki Hum.-Społeczne”, seria I, z. 42, Łódź 1965 oraz S. Wróblewska: *Sposoby pojmowania „zasad prawa”*, „Państwo i Prawo” 1972, z. 10, s. 166 i n. Patrz także J. Romul: *Funkcje porządkujące „zasad prawa” w systemie prawa socjalistycznego w Polsce*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1975, I kwartał, ss. 1—18.

## II. ZNACZENIE PREAMBUŁY KODEKSU

Treść preambuły rozwija i konkretyzuje konstytucyjne zasady, zawierające wytyczne wiążące w zakresie normatywnego określenia funkcji pracy i roli prawa w kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy. Treść preambuły nie zawiera wprawdzie norm techniczno-wykonawczych, wskazuje jednak w sposób wiążący kierunki zamierzonych przez ustawodawcę przekształceń, wytyczając w tym zakresie obowiązujące kierunki polityki społecznej. Funkcję tę spełniają również liczne przepisy kodeksu (np. art. 21, 78, 83, 94 pkt 2, 7—10, 96, 215 § 1, 223 i 236), którym przyświecają cele reformacyjno-organizatorskie i wychowawcze, i których znaczenie wykracza, moim zdaniem, poza rolę przypisywaną postulatom systemu prawa.

Preambuła dostarcza też wiążących autentycznych wskazań ustawodawczych, obowiązujących przy tłumaczeniu i stosowaniu przepisów prawa pracy zgodnie z zasadami ustroju i celami PRL (art. 7). Wskazania te obowiązują również przy odpowiednim dostosowywaniu do zasad prawa pracy posiłkowo stosowanych przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy (art. 300).<sup>4</sup> Wskazania te są wiążącymi dyrektywami dla organów władzy i administracji przy wydawaniu przepisów wykonawczych i instrukcyjnych, ułatwiają właściwe rozumienie i stosowanie norm prawa pracy, czyniąc je bardziej dostępnymi dla ogółu pracowników i przyczyniają się do lepszego, właściwego rozumienia i stosowania kodeksu przez kształtowanie działalności administracji gospodarczej, związków zawodowych, kierowników zakładów pracy i załóg pracowniczych w sposób usprawniający organizację oraz efektywność pracy przez wykorzystanie sił produkcyjnych przy pogłębianiu socjalistycznej świadomości ludzi pracy.

Preambuła kodeksu nie tylko wywiera wpływ na „odczytanie” wynikających z przepisów prawa pracy zasad tego prawa, lecz wręcz wymienia niektóre z nich. Mianowicie wyraża — w nawiązaniu do art. 67 i 81 Konstytucji PRL (Dz. U. 1976, nr 7, poz. 36) — zasadę jednakowego traktowania wszystkich pracujących, każdemu z nich przysługują bowiem takie same uprawnienia z tytułu pełnienia, czyli wykonywania w pełni w sposób rzetelny i uczciwy takich samych obowiązków. W preambule wymieniono także wyrażoną również w art. 4 zasadę jednoosobowego kierownictwa. Wymienione zasady prawa pracy mają konstruktywne znaczenie w zakresie organizacji i prowadzenia prawnie unormowanej działalności gospodarczej w stosunkach pracy.

Wśród kryteriów współdecydujących o uznaniu określonej normy za

<sup>4</sup> Por. M. Piekarski: *Zastosowanie kodeksu pracy w toczących się i „zakńczonych” procesach odszkodowawczych*, „Nowe Prawo” 1974, nr 12, ss. 1595—1607.

zasadę prawa pracy wymienić trzeba znaczny stopień ogólności takiej normy<sup>5</sup>, właściwej dla szerokiego kręgu stosunków pracy. Szeroki zakres uogólnień cechuje właśnie preambułę kodeksu, dzięki czemu przyczynia się ona do określenia i objaśnienia zasad prawa pracy. Do kryteriów współdecydujących o istnieniu zasady prawa należy także wiodący charakter normy uznawanej za zasadę ze względu na ukierunkowanie działalności podmiotów objętych danymi stosunkami pracy i organów (państwowych lub społecznych) powołanych do ich kształtowania w sposób określony tą zasadą, zgodnie z podstawami ustroju polityczno-społeczno-gospodarczego przyjętymi przez ustawodawcę. Są one przez niego wymienione nie tylko w Konstytucji, lecz — w zakresie stosunków pracy — właśnie w preambule kodeksu.

Kodeks nie zawiera wyczerpującego katalogu zasad prawa pracy. Wymienione w art. 10—18 „podstawowe” zasady tego prawa nie wyczerpują norm, którym kodeks przypisuje charakter zasad prawa pracy. Istnienie takich norm wykazałem już przykładowo wyżej. Nie muszą one być bezpośrednio wymienione w przepisach prawa pracy, lecz można je także wydedukować z kilku lub szeregu przepisów uzasadniających wyodrębnienie normatywnej zasady wyrażonej w tych przepisach w sposób dostatecznie wyraźny dla kompleksu stosunków prawnych podporządkowanych danej zasadzie.

Kodeks nie określił wyczerpująco zasad prawa pracy, lecz poprzestał w art. 10—18 na wymienieniu w aspekcie potrzeb praktyki ważniejszych, „podstawowych” zasad tego prawa. Pozostałe jego zasady znalazły także wyraz w pozakodeksowych przepisach prawa pracy, które w świetle art. 9 obejmują nie zawarte w kodeksie inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników. Zadanie wyodrębnienia i systematyzowania zasad prawa przekracza funkcje ustawodawcy i obciąża doktrynę, która dotychczas w zakresie prawa pracy nie wykonała tego zadania w sposób zaspokajający potrzeby praktyki i dydaktyki. W piśmiennictwie istnieje rozbieżność poglądów w omawianym przedmiocie. Były one w znacznym

---

<sup>5</sup> Kryterium to znalazło wyraz w usytuowaniu w kodeksie rozdziału pt.: „Podstawowe zasady prawa pracy” w „Przepisach ogólnych” działu pierwszego. Literaturę dotyczącą odróżniania różnorodnych zasad prawa przytaczają na szerokiej podstawie prawnoporównawczej m.in. S. Wrótkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński: *Zasady prawa pracy, Zagadnienia podstawowe*, Wydawn. Prawn., Warszawa 1974. Naczelne zasady procesu cywilnego przedstawił J. Jodłowski: *Wstęp do systemu procesu cywilnego*, PAN, Warszawa 1974; natomiast zasady procesu karnego omówili ostatnio K. Buchała i S. Waltoś: *Zasady i prawa procesu karnego*, PWN, Warszawa 1975. Jeżeli chodzi o zasady ogólne prawa administracyjnego, to należy zwrócić uwagę na opracowanie A. Jaroszyńskiego: *Problematyka zasad ogólnych prawa administracyjnego*, „Państwo i Prawo” 1975, z. 7, s. 43.

zakresie wyrażone przed wejściem w życie kodeksu <sup>6</sup>, nie wydaje się więc celowe ich dokładne omawianie; nawiązę do nich później jedynie wyrywkowo przy omawianiu art. 10—18.

### III. PRAWO DO PRACY

Artykuł 10 na czele podstawowych zasad prawa pracy wymienia „prawo do pracy” chronione „na zasadach przewidzianych w kodeksie i przepisach szczególnych” (§ 2). W § 1 tego przepisu stwierdzono, że obywatelem PRL zapewnia się pracę przez stały i wszechstronny rozwój gospodarki narodowej oraz przez realizowanie polityki racjonalnego zatrudnienia. Przepis ten uznaje „zatrudnienie” za działalność obejmującą zarobkowanie w różnych postaciach prawnych, a nie tylko w ramach stosunków pracy unormowanych w kodeksie, aczkolwiek te ostatnie mają szerszy zakres niż pozostałe postacie zatrudnienia zarobkowego, do którego mogą być odpowiednio stosowane przepisy prawa pracy w zakresie oznaczonym w trybie rozporządzeń wykonawczych wydanych przez Radę Ministrów po porozumieniu z CRZZ (art. 303). „Zapewnienie pracy”, zgodnie z art. 10 § 1 kodeksu, obejmuje więc wszelkie formy „racjonalnego zatrudnienia” przewidzianego w tym przepisie, a nie tylko prawne stosunki pracy unormowane w kodeksie.

Zasada zwana „prawem do pracy” w rozumieniu art. 10 konkretyzuje i realizuje przewidziane w art. 68 Konstytucji PRL (w brzmieniu zmienionym ustawą z 21 lutego 1976 r., Dz. U. nr 7, poz. 36) „prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”. Chodzi tu więc o zatrudnienie w szerokim tego słowa znaczeniu. Wynika to także z ustępu drugiego art. 68 Konstytucji, głoszącego, że omawiane tu „prawo do pracy zapewniają: socjalistyczny system gospodarczy, planowy rozwój sił wytwórczych, racjonalne wykorzystanie wszystkich czynników produkcji, stałe wdrażanie postępu naukowo-technicznego w gospodarce narodowej oraz system kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Prawidłową realizację prawa do pracy zabezpiecza socjalistyczne ustawodawstwo pracy.” Przepis ten wymienia środki, przez których stosowanie państwo dąży do zapewnienia swym obywatelom zarobkowego zatrudnienia. Przepis ten nie stwierdza natomiast, że zatrudnienie ma polegać na świadczeniu usług na podstawie prawnego stosunku pracy. Nie można więc — ani pod rządem przepisów obowiązujących do 31 grudnia 1974 r., ani też pod rządem kodeksu pracy — w tym stosunku upatrywać wyłącznego sposobu realizacji „prawa

<sup>6</sup> Omówił je W. Sanetra: *O zasadach prawa pracy i zasadach współzycia społecznego*, „Państwo i Prawo” 1967, z. 11, s. 709 i n.

do pracy". Chodzi tu o umożliwienie każdemu obywatelowi PRL, zdolnemu do zarobkowego zatrudnienia, utrzymania się z dochodów uzyskanych ze swej działalności wykonywanej w ramach obowiązującego porządku prawnego „na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy i przepisach szczególnych” (art. 10 § 2 kodeksu). Przepis ten nie zapewnia roszczenia o zatrudnienie w wybranym zakładzie pracy na podstawie prawnego stosunku pracy, gdyż zatrudnienie może także polegać na przykład na prowadzeniu własnego warsztatu lub przedsiębiorstwa, bądź gospodarstwa rolnego, hodowlanego lub ogrodniczego, czy na działalności autorskiej bądź artystycznej wykonywanej w ramach świadczeń normowanych przez prawo cywilne albo przez inne obowiązujące przepisy. Osobie starającej się o przyjęcie do pracy nie przysługuje więc roszczenie o zatrudnienie do zakładu pracy, w którym chciałyby być zatrudniona, np. w miejscu swego zamieszkania lub w zasięgu swych upodobań itp. Państwowe organy zatrudnienia nie są ani powołane, ani zobowiązane do czynienia zadość takim pretensjom, a także przepisy poprzednio obowiązujące nie przyznawały kandydatowi na pracownika roszczenia o zatrudnienie. Zgodnie zaś z § 3 art. 10 kodeksu właściwe organy państwowe są obowiązane udzielić obywatelom pomocy w uzyskaniu zatrudnienia, odpowiadającego posiadanym przez nich kwalifikacjom zawodowym, w sposób określony odrębnymi przepisami. Właściwy urząd nie może odmówić tej pomocy, nie gwarantuje jednak jej pozytywnego rezultatu.

Potocznie rozumiane „prawo do pracy” jest realizowane nie tylko przez szeroko stosowane zatrudnienie pracowników na podstawie stosunku pracy, lecz także przez popieranie rzemiosła i rozwoju indywidualnych gospodarstw chłopskich oraz przez stwarzanie innych, szerokich możliwości zatrudnienia, np. nakładczego, działalności autorskiej, artystycznej itp. Bezwzględne i względne nakazy zatrudnienia nie mają powszechnego zasięgu i ze względu na stosunkowo wąski zakres podmiotowy<sup>7</sup> nie upoważniają do uogólniającego przypisywania „prawo do pracy” roszczeniowego charakteru.

<sup>7</sup> Chodzi tu o nakaz przyjęcia z powrotem do pracy zrehabilitowanego pracownika po wygaśnięciu stosunku pracy wskutek trwającego ponad 3 miesiące tymczasowego aresztowania oraz o obowiązkowe zatrudnienie inwalidów wojskowych lub wojennych skierowanych do zakładu pracy. Nakaz zatrudniania pracowników, którzy stali się niezdolni do wykonywania poprzedniej pracy wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub innego schorzenia wywołanego przyczynami związanymi z pracą, nie ma bezwzględnego charakteru, gdyż zakład pracy jest nim związany wówczas, gdy wolne są miejsca pracy, odpowiednie do stanu zdrowia i kwalifikacji skierowanych osób (art. 218 § 3 i 4 kodeksu). Również od wolnych miejsc pracy uzależniono obowiązek zatrudnienia żon żołnierzy i osób zwolnionych z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej (art. 107 i 110 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony PRL — Dz. U. nr 44, poz. 220 w związku z art. X ust. 2 przep. wpraw. kodeksu pracy).

„Prawo do pracy” osoby ubiegającej się o zatrudnienie sprowadza się zatem, pod rządem art. 10, do możliwości uzyskania zatrudnienia przy pomocy powołanych do tego organów. Trafnie więc w preambule do kodeksu pracy RFSRR z 9 grudnia 1971 r. zapewniono „możność pracy”, a nie roszczenie o nawiązanie umownego stosunku pracy.

Przewidziane w art. 2 tej ustawy „prawo do pracy”, podobnie jak wskazane w preambule oraz w art. 1 i 2 rumuńskiego kodeksu pracy z 23 listopada 1972 r. „prawo do pracy” rozumiane jest jako możliwość zatrudnienia przysługującego „ludziom pracy”, a nie tylko osobom pozostającym w umownym stosunku pracy.

„Prawo do pracy” jako podstawowa zasada prawa pracy w świetle art. 10 naszego kodeksu nie gwarantuje więc roszczenia o nawiązanie umownego stosunku pracy. Nasze prawo pracy — podobnie jak prawo innych socjalistycznych państw — zapewnia tylko niektórym osobom, zgodnie z ich wolą (np. inwalidom wojennym lub wojskowym oraz osobom zwolnionym ze służby wojskowej), roszczenie o zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy. Zasada nazywana „prawem do pracy” realizowana jest natomiast w szerokim zakresie roszczeniowym przez ochronę prawną istniejącego stosunku pracy, czyli wykonywanej już pracy, chroniąc pracowników przed bezpodstawnym zwolnieniem z pracy. Kodeks utrzymuje ochronę prawną przed bezpodstawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia i ogranicza dotychczasową swobodę wypowiedzenia przez zakład pracy stosunku pracy zawartego na czas nie określony (patrz zwłaszcza art. 38, 39, 44—47, 271 i 272). Ochrona istniejącego stosunku pracy (jego trwałości) wyrażona jest między innymi w wymaganiu uzasadnienia wypowiedzenia trwałego stosunku pracy i w ujednoczeniu sankcji związanych z zaskarżeniem niezgodnego z prawem zerwania tego stosunku przez zakład pracy. Kodeks realizuje zasadę „prawa do pracy” wykonywanej także przez przedłużenie — określonego według stażu pracy — okresu wypowiedzenia umowy o pracę dla większości robotników (art. 36), stosując w ten sposób zasadę równego traktowania wszystkich pracujących. Znalazło ono również wyraz w zniesieniu różnic w uprawnieniach i obowiązkach pracowników „fizycznych” i „umysłowych”, między innymi w ujednoczeniu okresu próbnego (art. 27) i okresu wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny (art. 34).

Prawna ochrona trwałości stosunku pracy doznała wzmocnienia przez wyczerpujące unormowanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, między innymi w stosunku do pracowników sprawujących funkcje społeczne lub takich, którzy osiągnęli wiek przedemerytalny, tj. szczególnie chronionych przed zwolnieniem z pracy (art. 39, 40 i 43).

Realizacja „prawa do pracy” przysługującego młodocianym i w okresie macierzyństwa sięga dalej (art. 177, 178 i 196), a wobec inwalidów

wojennych i wojskowych obejmuje także roszczenie o przyjęcie do pracy (art. VI pkt 6 przep. wpraw.).

Wskazane powiązania funkcjonalne między przepisami dotyczącymi „prawa do pracy” służą ochronie stosunku pracy i zostały wzmożone pod rządem kodeksu. Istniały też — aczkolwiek w słabszych przejawach — w poprzednio obowiązującym stanie prawnym. Były one w piśmiennictwie nazywane „zasadą ochrony stosunku pracy” i uważane za konsekwencję konstytucyjnej zasady prawa do pracy. Tak pojmowana zasada prawa pracy obejmuje zespół norm o różnej treści, między innymi ograniczających zasadę jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy i określających uprawnienia pracowników. Opisany charakter tak rozumianej ochrony trwałości stosunku pracy wyraża się w syntetycznej ocenie sposobu ukształtowania przez ustawodawcę omawianej instytucji prawnej; takie pojmowanie tej zasady jest przydatne dla dydaktyki i wyraża wtórno-wynikowy charakter tak rozumianej zasady w stosunku do norm, które tworzą w ten sposób opisane instytucje. Interpretacja przepisów ustanawiających te instytucje prowadzi do określenia takiej zasady; wyraża więc ona za pomocą zbiorczej nazwy zespół następstw, wynikających z przepisów funkcjonalnie ze sobą powiązanych. Jednakże znaczenie tej zasady nie sprowadza się do dydaktycznego opisu trwałości stosunku pracy preferowanego przez ustawodawcę. W zasadzie tej ponadto zawarta jest praktyczna dyrektywa interpretacyjna, w myśl której w razie wątpliwości co do ustania stosunku pracy w braku dostatecznie wyraźnych norm prawnych uzasadniających ustanie tego stosunku należy stwierdzić jego istnienie.<sup>8</sup> Praktyczna przydatność tej dyrektywy nie jest zależna od rozstrzygnięcia dyskusyjnej kwestii, czy wyraża ona normę prawnie obowiązującą.

#### IV. DOBROWOLNOŚĆ PRACY

W świetle art. 11: „Nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika.” Przepis ten wyraża zasadę dobrowolności pracy.<sup>9</sup>

Zgodnie z art. 19 Konstytucji PRL w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela.

<sup>8</sup> Por. M. Święcicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 36 oraz Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 153.

<sup>9</sup> Zasada dobrowolności pracy została rozszerzona w zasadzie powszechności pracy, co znalazło normatywny wyraz w art. 7 rumuńskiego kodeksu pracy, według którego każda osoba zdolna do pracy i nie uczęszczająca do szkoły jest obowiązana od 16 roku życia aż do przejścia na emeryturę wykonywać społecznie użyteczną pracę, zapewniającą jej środki utrzymania i duchowego rozwoju.



Tylko dobrowolna praca, wolna od wyzysku, może być „sprawą honoru każdego obywatela”<sup>10</sup> i może skłaniać do — nakazanego w preambule kodeksu i w art. 12 — aktywnego i efektywnego uczestnictwa w pomnażaniu zasobów potrzebnych do stałej poprawy warunków zatrudnienia i bytu każdego pracownika i całego społeczeństwa.

Wyrażona w art. 11 zasada dobrowolności pracy jest zgodna z ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 29 z 10 czerwca 1930 r. i nr 105 z 5 czerwca 1957 r. o zakazie stosowania pracy przymusowej.<sup>11</sup>

Zasada dobrowolności pracy wiąże się z zasadą swobody umów, stanowiącą składnik, zaliczanej do tradycyjnych podstaw prawa cywilnego, szerszej zasady autonomii woli stron. Zasada swobody umów w zakresie prawa cywilnego polega na wolności zawarcia albo niezawarcia umowy i na swobodzie w wyborze kontrahenta oraz w kształtowaniu treści oraz formy umowy.<sup>12</sup> W świetle tej zasady istnieje wolność co do zawarcia umowy i kształtowania jej treści oraz formy, jeżeli obowiązujące normy prawa nie ograniczają albo nie wyłączają tej wolności (swobody). Zasada ta zawiera dyrektywę nakazującą uznanie umowy (czynności prawnej) za zawartą i prawnie skuteczną, jeżeli obowiązująca norma prawna nie stanowi inaczej.

Zasada wolności pracy polega na wolności wyboru zawodu, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim; obejmuje także swobodę wyboru zakładu („miejsca”) pracy.<sup>13</sup> Zasada ta ma nie tylko opisowe znaczenie. Z mocy bowiem art. 11 stosunek zatrudnienia, bez względu na jego podstawę prawną, nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu kodeksu i nie podlega przepisom prawa pracy, jeśli został nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i osoby zatrudnionej. Dotyczy to zgodnie z art. 2 nie tylko zatrudnienia na podstawie („zwykłej” albo spółdzielczej) umowy o pracę, lecz także na podstawie powołania, wyboru albo mianowania. Dobrowolność pracy jest więc prawnie chroniona.

<sup>10</sup> Por. W. Szubert: *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*, „Państwo i Prawo” 1965, z. 11, s. 642.

<sup>11</sup> Dz. U. 1959, nr 20, poz. 122 i nr 39, poz. 240.

<sup>12</sup> Por. A. Stelmachowski: *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1969, s. 81 i n. oraz S. Grzybowski: *System prawa cywilnego*, Ossolineum 1974, t. I, s. 468 i n. oraz przytoczona tam literatura, a także W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, s. 190 i n. oraz Z. Radwański: *Teorie umów*, PWN, Warszawa 1977.

<sup>13</sup> W. Świącicki (*op. cit.*, s. 33) zaliczał m. in. zasadę wolności pracy i pewności zatrudnienia do konstytucyjnych wytycznych i kierunkowych działalności legislacyjnej i rządu państwem; patrz także W. Szubert (*op. cit.*, s. 642, przypis 10), który zasadę wolności pracy słusznie uzasadnia brakiem norm przewidujących powstanie stosunku pracy bez zgody obywatela i nakazujących wybór (wykonywanie) określonego zawodu.

Wolność wyboru zawodu podlega ograniczeniom, gdy obowiązujące przepisy uzależniają możliwość wykonywania zawodu od spełnienia określonych w nich wymagań i między innymi od wykazania kwalifikacji koniecznych przy dopuszczeniu do określonego rodzaju zatrudnienia.

Swoboda wyboru zakładu pracy krępowana jest przysługującą kierownikowi zakładu pracy swobodą doboru pracowników.

#### V. ZASADA WZMOŻONEJ STARANNOŚCI PRACOWNICZEJ

Artykuł 12 zalicza do podstawowych zasad prawa pracy należyte wykonywanie ogólnie wymienionych w tym przepisie, a więc wszystkich obowiązków pracownika, wśród których akcentuje przestrzeganie dyscypliny pracy, dążność do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawianie w tym celu odpowiedniej inicjatywy oraz dbałość o dobro zakładu pracy i jego mienie. Zgodnie z art. 12 i 100 każdy pracownik obowiązany jest — ponad staranność ogólnie wymaganą w myśl art. 355 kodeksu cywilnego w stosunkach zobowiązaniowych danego rodzaju — przejawiać dalej idącą, a więc wzmożoną staranność w realizacji zadań zakładu pracy i stosować z własnej inicjatywy wszelkie dostępne mu środki przezorności, potrzebne do wykonania tych zadań oraz do pomnożenia zasobów zakładu pracy. Każdy pracownik obowiązany jest przejawiać inicjatywę w dążeniu do osiągania maksymalnej wydajności swej pracy i pracy innych pracowników oraz obowiązany jest chronić mienie zakładu pracy bez oglądania się na to, czy przełożony wydał w tym zakresie konkretne polecenie lub instrukcję. Każdy pracownik jest też uprawniony do aktywnych poczynań w tym zakresie.<sup>14</sup> Omawiane tu uprawnienia pracowników nie zawsze mają roszczeniowy odpowiednik w obowiązkach zakładu pracy wobec pracowników. Często posiadają postulatyczny charakter, wskazując wymagany kierunek działania bez normatywnego, ścisłego oznaczenia obowiązkowych poczynań w zakresie polityki społecznej. Taką funkcję spełniają — obok omawianego tu art. 12 — także inne liczne przepisy kodeksu (np. art. 16, 17, 21, 78, 83, 94 pkt 2, 7—10, 96, 215 § 1, 233 i 236). Nie można jednak sprowadzać znaczenia takich przepisów do nie wiążących postulatów systemu prawnego, gdyż wyrażają one wolę ustawodawcy, a nie tylko wysuwane — mniej lub więcej swobodnie — życzenia. Są to zatem normatywne, wiążące wskazania. Ich znaczenie praktyczne polega między innymi na wytyczaniu kierunku obowiązującej wykładni przepisów prawa pracy w sprawach nie unormowanych wy-

<sup>14</sup> Por. M. Piekarski: *Prawa i obowiązki zakładu pracy i pracownika*, „Nowe Prawo” 1975, nr 7—8, ss. 839—959 oraz W. Sanetra: *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, z. 5, ss. 14—29.

czerpująco, w ramach tzw. luk oraz luzów decyzyjnych. W tym znaczeniu obejmująca umowne podporządkowanie pracownika podstawowa zasada prawa pracy, wyrażona w art. 12, której zbiorcze określenie nasuwa trudności<sup>15</sup>, ma normatywny charakter, służąc kształtowaniu stosunków pracy zgodnie z zamierzeniami ustawodawcy, wyrażonymi przez niego w preambule kodeksu. Omawiana zasada ma więc także znaczenie organizatorsko-wychowawcze.

Zasada wzmożonej staranności pracowniczej stanowi przejaw obowiązku — stwierdzonej w art. 19 i 90 Konstytucji PRL (Dz. U. 1976, nr 7, poz. 36) — socjalistycznej dyscypliny pracy. Obowiązek przestrzegania jej znalazł wyraz w wielu przepisach kodeksu (np. art. 12, 94 pkt 3, 100 i 233) i w stosowaniu kar za naruszenie tej dyscypliny (art. 108 i nast.).

## VI. ZASADA ODPLATNOŚCI PRACY

Do podstawowych zasad prawa pracy należy wyrażona w art. 13 zasada odpłatności pracy. Przepis ten stwierdza, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, odpowiednie do jej rodzaju, ilości i jakości. Zasada odpłatności pracy wiąże się z art. 68 Konstytucji PRL, określającym „prawo do pracy” (patrz wyżej pod III) jako prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości pracy. Zasada odpłatności pracy pozostaje także w związku funkcjonalnym z wyrażoną w preambule kodeksu zasadą jednakowego traktowania wszystkich pracujących (patrz wyżej pod II), zgodnie z art. 81 Konstytucji PRL, stwierdzającym, że obywatele PRL — niezależnie od rasy i wyznania — mają równe prawa we wszystkich dziedzinach życia, a naruszenie tej zasady przez jakiegokolwiek bezpośrednie lub pośrednie uprzywilejowanie albo ograniczenie w prawach ze względu na narodowość, rasę lub wyznanie podlega karze. Także płeć nie może stanowić podstawy gorszego traktowania — między innymi w zakresie płacy — ponieważ art. 78 Konstytucji PRL stwierdza, że kobieta ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach.

Zasada odpłatności pracy nie pozwala na pozostawienie bez wynagrodzenia jakiegokolwiek pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy i nie pozwala na uiszczanie wynagrodzenia — w braku wyraźnego przepisu odmiennego — wówczas gdy praca nie była wykonana (art. 80).

Zasada odpłatności pracy normuje także ekwiwalentny wymiar wynagrodzenia za pracę. Ma być ono odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości

<sup>15</sup> „Własne” określenie w art. 12 kodeksu pracy staranności pracownika uwydatnił C. Przymusiński: *Punkty styku kodeksu pracy z kodeksem i prawem cywilnym*, „Palestra” 1975, nr 1, ss. 7 i 8.

wykonanej pracy. Ponadto, zgodnie z art. 78, powinno być tak ustalone, aby odpowiadało nie tylko rodzajowi wykonywanej pracy, lecz także kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i aby sprzyjało usprawnianiu pracy oraz podnoszeniu jej jakości i wydajności. Zakłady pracy są więc zobowiązane dostosowywać stawki wynagrodzeń między innymi do wymaganych kwalifikacji zawodowych ustalanych w taryfikatorach kwalifikacyjnych (art. 102 § 1) i obowiązane są stosować odpowiadające rodzajowi pracy normy oraz systemy płac (akordowe, premiowe itp.) zapewniające wysoką jakość i wydajność pracy. Taryfikatorom kwalifikacyjnym i normom stosowanym w ramach obowiązującego systemu płac w kodeksie nadano znaczenie ustawowych mierników współdecydujących w umownych stosunkach pracy o wysokości zarobków. Określenie wynagrodzenia za pracę nie straciło jednak w tych stosunkach charakteru umownego<sup>16</sup> i nie przestały one wyrażać zobowiązania starannego działania. Z tej przyczyny na przykład niezawinione niewykonanie normy nie stanowi naruszenia obowiązku pracowniczego.

Zasada ekwiwalentnej odpłatności pracy zasługuje na zaliczenie do podstawowych zasad prawa pracy także ze względu na to, że wynika ona z ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 z 6 czerwca 1951 r. o jednakowym wynagradzaniu mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości<sup>17</sup> i nr 111 z 4 czerwca 1958 r., zapobiegającej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.<sup>18</sup>

## VII. PRAWO DO WYPOCZYNKU

W myśl art. 14 pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. W ten sposób kodeks i prawo pracy konkretyzują zasadę wyrażoną w art. 69 Konstytucji PRL.

## VIII. ZASADA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Artykuł 15 zalicza do podstawowych zasad prawa pracy zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wprawdzie przepis ten obarcza zakład pracy obowiązkiem zapewnienia bezpieczeń-

<sup>16</sup> Patrz M. Seweryński: *Rola umowy w ustaleniu wynagrodzenia za pracę*, Studia Prawnicze PAN, z. 2 (44), Instytut Nauk Prawnych, Warszawa 1975, ss. 43—93.

<sup>17</sup> Dz. U. 1955, nr 38, poz. 238.

<sup>18</sup> Dz. U. 1961, nr 42, poz. 218.

stwa i higieny pracy, w istocie jednak obowiązek ten ciąży wobec państwa także na wielu innych podmiotach, między innymi na pracownikach. Nie można więc zacieśniać zasady bezpieczeństwa i higieny pracy do obowiązków obarczających w tym zakresie tylko zakłady pracy. Niesłuszne jest — moim zdaniem — twierdzenie, że zasada ta jest adresowana do zakładów pracy a nie do pracowników, gdyż pracownicy są obowiązani przestrzegać bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz nie ciąży na nich obowiązek zapewnienia w zakładzie pracy bezpieczeństwa i higieny zatrudnionym osobom. Tak nie jest. Takie upraszczające pojmowanie omawianej tu zasady nie jest trafne. Przestrzeganie bowiem przez każdego pracownika przepisów oraz ukształtowanych w praktyce reguł bezpieczeństwa i higieny pracy zapewnia — nie tylko danemu pracownikowi, lecz także współtowarzyszom pracy — bezpieczne i higieniczne wykonywanie zadań przez załogę zakładu pracy. Dotyczy to zwłaszcza pracowników kierujących zespołami. Ich obowiązki organizacyjne i kontrolne w omawianym zakresie zostały w prawie pracy wyeksponowane (patrz zwłaszcza art. 233—235 k.p.) z położeniem nacisku na stałe odpowiednie wykorzystywanie osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 1 k.p.) i z zaznaczeniem, że podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 233 k.p.). Pracownicy zaś kierujący zakładem pracy, na którego terenie prowadzone są roboty przez inne zakłady, są obowiązani umożliwić tym zakładom zorganizowanie pracy w sposób zabezpieczający ich pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 15, 94 pkt 4 i 207 § 2 k.p.); obowiązani są także zapewnić takie warunki do zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących pracownikami. Dotyczy to także odpowiednio organów państwowych kierujących pracą wykonywaną przez obywateli na innej podstawie niż stosunek pracy oraz jednostek organizujących pracę w ramach czynów społecznych (art. 304 k.p.). Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywa także na osobach fizycznych zatrudniających pracowników (art. 299 k.p.).

Zasada bezpieczeństwa i higieny pracy ma zasięg powszechny, gdyż obejmuje wszystkie formy stałego zatrudnienia bez względu na jego podstawę prawną, między innymi obejmuje członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, osób zatrudnionych w korpusie technicznym pożarnictwa, osób przebywających w zakładach karnych, w ośrodkach przysposobienia społecznego lub zatrudnionych w ramach wykonywania kary ograniczenia wolności (art. XXIV przep. wpraw. k.p.).

Omawiana tu zasada bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi w zasięg gwarantowanego w art. 70 Konstytucji PRL prawa do ochrony zdrowia i pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy służą bowiem ochronie zdrowia obywateli, a prze-

strzeżenie tych przepisów zapobiega chorobom lub niezdolności do pracy albo ogranicza następstwa tych nader szkodliwych zjawisk. Kodeks pracy realizuje ochronę obywateli w tym zakresie nie tylko w szeroko rozbudowanych przepisach, bezpośrednio normujących bezpieczeństwo i higienę pracy, lecz także w licznych przepisach zapewniających regenerację sił niezbędnych do wydajnej, bezpiecznej i higienicznej pracy. Przykładowo można nawiązać do przepisów o urloпах wypoczynkowych płatnych (art. 180 k.p.) i bezpłatnych (art. 186 k.p.) oraz przysługujących w związku z macierzyństwem, a także do przedłużenia ochrony przed zwolnieniem z pracy w czasie choroby pracownika na cały okres pobierania zasiłku chorobowego (art. 53) i przez zapewnienie uprawnień zarobkowych kobietom pracującym w razie przeniesienia z powodu ciąży do dogodniejszej pracy (art. 179). Ponadto kodeks ułatwia kobietom dochodzenia świadczeń alimentacyjnych z wynagrodzenia za pracę (art. 88), umacniając między innymi w ten sposób w społeczeństwie, zgodnie z art. 78 ust. 3 Konstytucji, pozycję kobiet pracujących zawodowo. Przewidziane w Konstytucji prawo do ochrony zdrowia i do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy realizowane jest bezpośrednio przede wszystkim przez mieszczące się poza kodeksem przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Kodeks bowiem w rozdziale o świadczeniach przysługujących w okresie czasowej (przejściowej) niezdolności do pracy wskutek choroby albo odosobnienia w związku z zakaźną chorobą odsyła do odrębnych przepisów (art. 92), normujących zasiłki. Przepisy te wchodzą w skład szeroko rozumianego prawa pracy (art. 9 k.p.), które obejmuje także przepisy o ubezpieczeniu społecznym nie włączone do kodeksu. Zapewne z tej przyczyny nie znalazły w nim wyrazu zawarte w art. 70 Konstytucji PRL zasady dotyczące świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie tylko w okresie czasowej niezdolności pracowników do pracy, lecz także w razie zwykłego (nie powypadkowego) inwalidztwa, starości, śmierci itp.

#### IX. TROSKA O ZASPOKAJANIE BYTOWYCH, SOCJALNYCH I KULTURALNYCH POTRZEB PRACOWNIKÓW

W myśl art. 16: „Zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Troska ta rozciąga się także na byłych pracowników i członków ich rodzin.

Potrzeby pracownicze wymienione w art. 16 nie mieszczą się w ramach zobowiązaniowych stosunków pracy ściśle pojmowanych. Samo zaś „przejawianie troski” przez zakład pracy obejmuje szereg czynności, nie określonych ściśle w obowiązujących przepisach. Pracownik nie może więc dochodzić od zakładu pracy takich świadczeń przed organami powołanymi

do rozpatrywania sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy (patrz dział XII kodeksu). Świadczenia takie nie mają bowiem roszczeniowego charakteru, aczkolwiek nie są uzależnione wyłącznie od dobrej woli zakładu pracy. Są one objęte obowiązkiem wyrażonym w cyt. art. 16, uznanym za podstawową zasadę prawa pracy, wskazującą obowiązkowy kierunek działania.

Liczne przepisy kodeksowe (przytoczone przykładowo wyżej pod V) i pozakodeksowe nakazują zakładowi pracy przejawianie troski o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowniczych. Nie można sprowadzać znaczenia tych przepisów do nie wiążących postulatów, gdyż wyrażają one wolę ustawodawcy w sposób normatywnie wiążący. Ich znaczenie polega nie tylko na wytyczeniu kierunku polityki społecznej, lecz także na normatywnym wskazaniu kierunku wykładni przepisów prawa pracy w sprawach nimi wyczerpująco nie unormowanych, w ramach tzw. luk oraz luzów decyzyjnych. Dotyczy to także decyzji kierownika zakładu pracy podejmowanych zgodnie z wyrażoną w art. 4 zasadą jednoosobowego kierownictwa. Omawiane przepisy uzasadniają również legitymację pracowników lub byłych pracowników do zwracania się zarówno do kierownika zakładu pracy, jak i do jednostki nadrzędnej oraz do przedstawicieli związku zawodowego o interwencję w celu zaspokajania przez zakład pracy nawet takich pracowniczych potrzeb bytowych, socjalnych lub kulturalnych, których pracownicy nie mogą — z uwagi na ich „nierozszczeniowy” charakter — dochodzić w drodze sporu.

#### X. UŁATWIANIE PRACOWNIKOM PODNOŠZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Artykuł 17 stwierdza, że zakład pracy jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Zaliczenie tego obowiązku do podstawowych zasad prawa pracy pozostaje w związku z koniecznością zapewnienia gospodarce narodowej wysoko kwalifikowanych kadr.

Podwyższanie kwalifikacji następuje przez realizację przewidzianego w art. 68 Konstytucji prawa do nauki w bezpłatnym, powszechnym i obowiązkowym nauczaniu podstawowym, przez upowszechnianie szkolnictwa średniego i rozwój szkolnictwa wyższego, przez pomoc państwa w podnoszeniu kwalifikacji pracowników, przez system stypendiów państwowych, rozbudowę burs, internatów, domów akademickich itp. Kodeks zobowiązuje zakłady pracy do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17, 94 pkt 6 oraz art. 103 § 1). Zakłady pracy lub ich jednostki nadrzędne zobowiązane są — na zasadach określonych obowiązującymi przepisami — organizować i prowadzić kształcenie, dokształcanie i doskonalenie zawodowe pracowników (art. 103 § 2).

Uwagi dotyczące nierozszczeniowego charakteru uprawnień pracowni-  
czych, podane wyżej pod IX, dotyczą odpowiednio korzystania przez pra-  
cowników z ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w ramach  
obowiązujących przepisów.

#### XI. DOPUSZCZALNOŚĆ NA KORZYŚĆ PRACOWNIKÓW UMOWNYCH ODSTĘPSTW OD USTAWOWEJ REGULACJI

Z mocy art. 18 § 1: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów,  
na których podstawie powstaje stosunek pracy, powinny być zgodne  
z przepisami prawa pracy”. W § 2 tego przepisu dopuszczono na korzyść  
pracowników umowne odstępstwa od względnie obowiązujących przepi-  
sów tego prawa. Odstępstwa te dotyczą nie tylko wszelkich, także spół-  
dzielczych, umów o pracę, lecz również stosunków pracy na podstawie  
powołania, wyboru i mianowania (art. 2, 68—76).

Ograniczam jednak niniejsze rozważania do umownych stosunków  
pracy, gdyż przekraczają one znacznie zakres innych postaci zatrudnienia,  
odznaczających się wynikającymi z pragmatyk służbowych odrębnościami,  
które zasługują na osobne omówienie w świetle art. 298.

Spory co do następstw niezgodności umów o pracę z obowiązującymi  
przepisami dotyczą najczęściej wynagrodzenia za pracę, toteż dla potrzeb  
praktyki przydatne jest przedstawienie omawianej zasady na tle roli  
umowy w ustalaniu wynagrodzenia za pracę.<sup>19</sup> Wyjaśnienie bowiem kwe-  
stii, czy i w jakim stopniu ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę  
może przekroczyć obowiązujące stawki płac, pozwoli na wyciągnięcie ogólniejszych  
wniosków co do dopuszczalności postanowień umownych ko-  
rzystniejszych od regulacji ustawowej.

„Odwrotną” sytuację normuje wyraźnie art. 18 § 2 stwierdzając, że  
postanowienia umów o pracę oraz aktów, na których podstawie powstaje  
stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pra-  
cy, są nieważne; zamiast ich stosuje się odpowiednie przepisy prawa  
pracy.

Przytoczony przepis — zgodnie z doktryną<sup>20</sup> i poprzednim stanem  
prawnym — stwierdza granicznie zastępujący charakter przepisów prawa  
pracy. Nieważność pogorszenia w umowie sytuacji prawnej pracownika  
wynikała przed wejściem w życie kodeksu z art. 1 rozp. z r. 1928 o umo-  
wie o pracę pracowników umysłowych, z art. 66 rozp. z r. 1928 o umowie  
o pracę robotników, z art. 445 § 4 k.z. oraz z art. 7 ust. 2 ustawy z 14

<sup>19</sup> Patrz Seweryński: *op. cit.*, s. 43 i n. oraz cyt. tam literatura polska i obca.

<sup>20</sup> Patrz zwłaszcza M. Święcicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 89 i n.



kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy. Stan prawny nie uległ zmianie w tym przedmiocie pod rządem art. 18 § 2, który nadał mu rangę podstawowej zasady prawa pracy. W jej świetle to, co przepisy prawa pracy przyznają pracownikowi, stanowi nienaruszalne przez umowę minimum jego uprawnień, zgodnie z funkcją ochronną prawa pracy. Znalazła ona wyraz również w nieważności zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i w nieważności przeniesienia tego prawa na inną osobę (art. 84). Nie stoi to na przeszkodzie swobodnemu rozporządzeniu przez pracownika swoim zarobkiem, nawet przed wypłatą należnego już wynagrodzenia za wykonaną pracę, także w razie podjęcia przez pracownika na rzecz zakładu pracy w ramach stosunku pracy dodatkowej pracy nazywanej „czynem społecznym”. Pracownik z mocy art. 84 „z góry” nie może skutecznie zrezygnować z prawa do wynagrodzenia za taką pracę (ani przenieść tego prawa na inną osobę). Jednakże po spełnieniu takiego czynu społecznego prawo do wynagrodzenia za pracę związaną z wykonaniem takiego zobowiązania produkcyjnego przekształca się w roszczenie o zapłatę wynagrodzenia, czyli zarobku, którym pracownik może już skutecznie rozporządzać, może więc przeznaczyć go na oznaczony przez siebie cel. Ale nawet wówczas, gdy uczyni to, zarobek, którego się zrzekł, podlega wliczeniu do podstawy wymiaru świadczeń uzupełniających i pochodnych od wynagrodzenia za pracę oraz należności potrąconych z tego wynagrodzenia.<sup>21</sup>

W świetle dotychczasowego orzecznictwa<sup>22</sup> korzystne dla pracownika umowne odstępstwa od przepisów płacowych uznawano za ważne ze względu na to, że dyscyplina płac obejmuje administracyjno-płacowe obowiązki zakładu pracy wobec organów zwierzchnich, lecz obowiązki te nie wchodzą „automatycznie” w skład stosunku pracy, nie wywierają więc bezpośredniego wpływu na ważność postanowień umowy o pracę. W tym ujęciu stawki płacowe przewidziane w obowiązujących przepisach, między innymi w układach zbiorowych pracy, nie zastępują umownego ustalenia wynagrodzenia za pracę, lecz określają stawki minimalne dla danego rodzaju pracy. Nie było natomiast i także obecnie w kodeksie nie ma bezwzględnie obowiązującego przepisu, który by nakazywał uznać za nieważne korzystniejsze dla pracownika postanowienia umowy o pracę. Nie wyrażają takiego nakazu w odniesieniu do umownych stosunków pracy przepisy płacowe skierowane przez organy państwowej administracji gospodarczej do zakładów pracy. Organy te nie są władne kształtować bez woli stron i poza ich wolą treści umownych stosunków pracy.

<sup>21</sup> Por. Seweryński: *op. cit.*, s. 88.

<sup>22</sup> Por. np. uchwała Sądu Najwyższego z 15 listopada 1956 r. IV CO 31/56, OSN 1957, poz. 89 i orzeczenie Sądu Najwyższego z 14 maja 1958 r. I CR 889/57, OSPiKA 1959, z. 10, poz. 259 i PiZS 1960, z. 3, s. 72.

Przekroczenie przeto w umowie o pracę instrukcyjnych stawek płacowych może uzasadniać pociągnięcie przez organ nadrzędny kierownika zakładu pracy do odpowiedzialności i dokonanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy, nie podważa jednak samo przez się skuteczności korzystniejszych dla pracownika postanowień umownych. Z tych przyczyn w ramach nakazanej w art. 18 zgodności umów o pracę z przepisami prawa pracy dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę korzystniejszej dla pracownika od przepisów określających jego osobiste zaszerogowanie stawką przewidzianą w taryfikatorze kwalifikacyjnym lub w innej normie o wynagrodzeniu. Takie indywidualne polepszenie w umowach o pracę wynagrodzeń pracowników w ramach dopuszczalnego dysponowania funduszem płac zdarza się rzadko, na ogół w sytuacjach nie przewidzianych wyczerpująco w taryfowej regulacji wynagrodzeń; nie uchyla ono rygorów wynikających dla zakładu pracy z dyscypliny płac, zależnej od stopnia scentralizowania i szczegółowości taryfikacji wynagrodzeń. Pod rządem kodeksu w zobowiązaniowych umownych stosunkach pracy ważne więc są indywidualne odstępstwa umowne od względnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Odmierna ocena nadmiernie ograniczałaby zobowiązaniowy charakter tych stosunków i zbliżałaby je do narzucanych przez kapitalistycznych kontrahentów umów przystąpienia typu adhezyjnego, wyłączając możliwość dobrowolnego kształtowania z inicjatywy stron treści tych stosunków w sposób zapewniający rzeczywistość, a nie tylko pozorną, formalną równorzędność kontrahentów. Argumenty te — aczkolwiek nader istotne w aspekcie socjalizacji stosunków pracy — mają tu jednak jedynie posiłkowy charakter. Decyduje bowiem stwierdzenie, że z mocy prawa wynagrodzenie za pracę jest współkonstytutywnym i koniecznym składnikiem każdej umowy o pracę (*essentiale negotii*). Tak było poprzednio pod rządem art. 441 i 442 § 2 k.z. oraz art. 8 rozp. z r. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych, a także pod rządem art. 1 oraz 41 rozp. z r. 1928 o umowie o pracę robotników.

Tak jest też obecnie, gdyż art. 29 § 1 wymaga określenia w umowie o pracę wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy. Umowny charakter ustaleń dotyczących wynagrodzenia za pracę nie budzi więc wątpliwości pod rządem kodeksu. Ustalenie wynagrodzenia za pracę w ramach zobowiązaniowych stosunków pracy może zatem nastąpić tylko w trybie umowy, a osobiste zaszerogowanie pracownika staje się skuteczne dopiero po zaakceptowaniu przez pracownika w sposób wyraźny lub konkludentny; oświadczenia zaś zakładu pracy uzupełniające lub zmieniające umownie określone wynagrodzenie za pracę wchodzi do umowy o pracę dopiero na skutek wypowiedzenia zmieniającego płacę albo dopiero po wyrażeniu (w sposób wyraźny lub dorozumiany) zgody praco-

wnika na takie oświadczenia. Zaszeregowanie osobiste pracownika przez zakład pracy, określone stawką (art. 81 § 1), jest więc przygotowawczą lub ewidencyjną czynnością techniczną; ma ona podstawowe znaczenie dla określenia taryfowego wynagrodzenia, lecz sama przez się nie zastępuje umownego dwustronnego ustalenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Kodeks w art. 18 nie podniósł do godności podstawowej zasady prawa pracy dopuszczalności korzystniejszych dla pracowników umownych odstępstw od regulacji kodeksowej, ponieważ takie odstępstwa z istoty swej mają wyjątkowy charakter, nie mają więc zasadniczego, podstawowego charakteru.

Z tej też przyczyny nie ma o nich *expressis verbis* mowy w art. 18, aczkolwiek mieszczą się one w ramach normatywnej treści tego przepisu.<sup>23</sup> Istnieją one także w innych systemach socjalistycznego prawa pracy. We współczesnej, socjalistycznej gospodarce planowej odstępuje się bowiem od zbyt centralistycznego i sztywnego regulowania płac.<sup>24</sup> Także na przykład w Czechosłowacji pod rządem obecnie obowiązującego kodeksu pracy zakład pracy nie jest uprawniony do jednostronnego ustalania i zmieniania wynagrodzenia za pracę, gdyż z mocy art. 29 ust. 2 tego kodeksu podmiot zatrudniający powinien uzgodnić z pracownikiem w umowie o pracę jego zaszeregowanie płacowe odpowiadające uzgodnionemu rodzajowi pracy. Większość teoretyków prawa pracy w Czechosłowacji odmawia zakładowi pracy możliwości jednostronnego ustalania i zmieniania wynagrodzenia za pracę.<sup>25</sup> Nie widzę podstaw do odmiennej oceny zagadnienia pod rządem polskiego prawa pracy i do odstąpienia w tym przedmiocie od poglądów panujących dotychczas w polskim piśmiennictwie.<sup>26</sup>

## XII. PRAWA ZWIĄZKOWE

Do podstawowych zasad prawa pracy, aczkolwiek nie wymienionych w art. 10—18, zalicza się także zasadę wolności związkowej i ochrony praw związkowych — zgodnie z konwencją nr 87 Międzynarodowej Or-

<sup>23</sup> Podobnie Z. Salwa: *Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy*, „Pa-lestra” 1975, nr 1, ss. 17—21.

<sup>24</sup> Por. A. Melich: *Podstawy teorii płac w socjalizmie*, Warszawa 1973, s. 113 i n.

<sup>25</sup> Por. K. Witz: *Prawni aspekty mzdowe polityky w Ceskoslovenskie Socialistické Republice*, „Prawny Obzor” 1970, nr 2, s. 180 oraz K. Bednař: *Stanovení a změna mzdy*, „Socjalistická Zakonnost” 1970, nr 5, s. 296 cyt. przez Seweryńskiego: *op. cit.*, ss. 55 i 57.

<sup>26</sup> Przedstawił je Seweryński: *loc. cit.*

ganizacji Pracy z 17 czerwca 1948 r., ratyfikowaną przez Polskę (Dz. U. 1958, nr 29, poz. 125). Zasada ta, zwana także zasadą związkowej reprezentacji interesów pracowników, nie znalazła wyrazu w przepisach rozdziału pt. „Podstawowe zasady prawa pracy”. nie dlatego, by ustawodawca odmawiał jej podstawowego dla tego prawa charakteru, lecz z tej przyczyny, że zajmuje sporo miejsca w preambule kodeksu i poświęcono jej cały następny rozdział pt. „Związki zawodowe i załogi pracownicze”, uwzględniający także zasadnicze znaczenie samorządu robotniczego.

### XIII. INNE ZASADY PRAWA PRACY

Prócz uwydatnionych w art. 10—18 kodeksu pracy podstawowych zasad prawa pracy kodeks ten w art. 300 wyraźnie stwierdza istnienie także innych zasad prawa pracy i określa ich znaczenie normatywne. W piśmiennictwie polskim zalicza się do takich zasad na przykład zasadę osobistego świadczenia pracy, zasadę ryzyka zakładu pracy, ośmiogodzinnego dnia pracy, corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, zasadę ochrony zdrowia i życia pracowników (o której była mowa wyżej pod VIII), zasadę ochrony trwałości stosunku pracy, ochrony zarobków pracowniczych, ograniczonej odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników, zasadę ubezpieczenia społecznego pracowników i ich rodzin. Przedstawianie instytucji prawa pracy w świetle tych zasad jest nadal przydatne, zwłaszcza dla celów opisowo-dydaktycznych, przekraczałoby jednak oczywiście ramy i zadania niniejszych rozważań.

### РЕЗЮМЕ

В сравнительно-правовом аспекте автор рассматривает нормативное значение мотивирующего вступления (преамбулы) трудового кодекса и нормированных этим кодексом таких основных принципов трудового права как право на труд и добровольность труда, усиленная старательность трудящихся, плата за труд, право на отдых, безопасность и гигиена труда, забота об удовлетворении бытовых, социальных и культурных потребностей трудящихся, а также предоставление им возможности повышения своих квалификаций. В статье также рассматривается возможность договорных отступлений в пользу трудящихся от законодательного регулирования трудового правоотношения. В заключительной части автор обращается к остальным принципам трудового права.

### ZUSAMMENFASSUNG

Der Verfasser behandelt — u. a. vom rechtsvergleichenden Gesichtspunkt aus — den normativen Sinn der Motivationseinleitung (der Präambel) zum Arbeitsgesetz-

---

buch und zu den in ihm geregelten Grundprinzipien des Arbeitsrechts. Sie beziehen sich auf: das Recht auf Arbeit und die Freiwilligkeit der Arbeit, erhöhte Arbeitersorgfalt, Arbeitsentgelt, Arbeitssicherheit und -hygiene, Fürsorge für die Befriedigung der Lebens- Sozial- und Kulturbedürfnisse der Arbeiter sowie auf die Begünstigung der beruflichen Qualifikationen. Der Verfasser behandelt ebenso die Statthaftigkeit der vereinbarten Abweichungen von der gesetzmässigen Regelung der Arbeitsverhältnisse zugunste der Arbeiter. Zum Schluss knüpft er an die sonstigen Prinzipien des Arbeitsrechts an.

