

Zygmunt Friediger

O dopuszczalność zastępstwa adwokackiego przed komisjami rozjemczymi

Palestra 2/3-4(7), 44-47

1958

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.

ZYGMUNT FRIEDIGER

adwokat

O dopuszczalność zastępstwa adwokackiego przed komisjami rozjemczymi

Instytucja komisji rozjemczych była już ostatnio niejednokrotnie przedmiotem rozważań i uwag zamieszczanych na łamach czasopism prawniczych, przy czym stwierdzić trzeba, że większość biorących udział w dyskusji na ten temat zajęła w stosunku do komisji rozjemczych stanowisko bądź negatywne, bądź też krytyczne.

Ogólnie biorąc, zarysowały się w tej sprawie dwa poglądy: jeden, według którego komisje rozjemcze należałoby po prostu zlikwidować i w ten sposób powrócić do stanu istniejącego przed ich wprowadzeniem, i drugi zmierzający do wprowadzenia tych czy innych zmian w drodze nowelizacji odpowiednich przepisów.

Nie zamierzam tu dorzucić jeszcze jednego głosu do tej dyskusji, ale mając na uwadze, że — jak mi się wydaje — w najbliższej przyszłości w każdym razie nie zanoszą się na likwidację komisji rozjemczych, pragnę zająć się jednym tylko aspektem zagadnienia, mianowicie potrzebą wprowadzenia dopuszczalności zastępstwa adwokackiego pracowników w sporach podlegających rozpoznaniu komisji rozjemczych.

Potrzeba taka uzasadniona jest, moim zdaniem, nie tylko interesami zawodowymi adwokatury, której zakres działania ulegał zresztą w ostatnich latach coraz to dalej idącemu ograniczeniu, lecz także, a nawet przede wszystkim dobrze rozumianym żywotnym interesem szerokich rzesz pracowniczych.

Według § 33 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r., regulującego m.i. tryb postępowania przed komisjami rozjemczymi (Dz. U. Nr 18, poz. 68), w postępowaniu przed komisją rozjemczą pracownik działa osobiście. Jedyne w wypadku, kiedy nie może on wziąć osobiście udziału w rozprawie, wolno mu ustanowić pełnomocnika w osobie członka

swej rodziny, przedstawiciela związku zawodowego lub innego pracownika przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony. Praktycznie zatem poza ewentualną pomocą, jakiej udzielić mu może adwokat przy zredagowaniu wniosku do komisji rozjemczej, zainteresowany pracownik, broniąc swych praw na rozprawie przed komisją rozjemczą, zdany jest wyłącznie na własne siły.

Jak przedstawia się pod tym względem sytuacja strony przeciwnej, tj. pozwanego przedsiębiorstwa? Na to pytanie daje odpowiedź pkt 3 powołanego wyżej § 33, w myśl którego kierownik przedsiębiorstwa zastępuje przedsiębiorstwo osobiście lub przez wyznaczonego przez siebie pracownika. Tak więc kierownik, który wyznacza do zastępowania przedsiębiorstwa pełnomocnika (a wiemy, że jest to regułą), ma do swej dyspozycji i do wyboru wielu pracowników, częstokroć posiadających wyższe studia i wysokie kwalifikacje zawodowe. Zresztą nic nie stoi na przeszkodzie, aby kierownik ustanowił pełnomocnikiem zawodowego prawnika-radcę prawnego, jeżeli tylko jest on zatrudniony w przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę.

W tej sytuacji równość stron w procesie ze stosunku pracy toczącym się przed komisją rozjemczą jest mocno zachwiana w sposób wyraźny na niekorzyść pracownika.

Nierówność w zakresie sporów ze stosunku pracy dotyczy jednak nie tylko stron w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi, ale także i samych pracowników. Pracowników tych można podzielić pod względem tej nierówności na dwie kategorie: pierwszą, niejako uprzywilejowaną przez uchwałę nr 201 Rady Ministrów z dnia 24.IV.1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunku pracy (Monitor Polski Nr A-37, poz. 507), i drugą obejmującą wszystkich innych pracowników w uchwale tej nie wymienionych. Jeśli chodzi o pierwszą, znacznie mniej liczną kategorię pracowników, zajmujących w hierarchii służbowej wyższe stanowiska, to mogą oni bez przeszkód, kierując swe roszczenia do sądu, powierzyć w każdym wypadku prowadzenie sprawy adwokatowi, który będzie zastępował ich na rozprawach sądowych. Sytuacja całej reszty pracowników, których spory podlegają rozpoznaniu komisji rozjemczych, została już określona wyżej jako niekorzystna dla tych pracowników.

Kto zamierzałby negować potrzebę zastępstwa adwokackiego przed komisjami rozjemczymi, posługując się argumentem o bezstronności komisji rozjemczych, temu należałoby odpowiedzieć, że również bezstronność sądów nie pozostawia żadnych wątpliwości, a mimo to ustawa do-

puszcza zastępstwo adwokackie przed sądami, m.i. także w sprawach ze stosunku pracy pozostawionych do rozpoznawania sądom.

Wydaje się, że tego rodzaju nierówność pomiędzy samymi pracownikami nie jest niczym uzasadniona. Skoro komisje rozjemcze w sporach ze stosunku pracy przejęły kompetencje sądów powszechnych, to występujący tam ze swymi roszczeniami pracownicy nie powinni być pozbawieni możliwości korzystania na rozprawie z pomocy adwokata, skoro możliwość taką pozostawiono nielicznej rzeszy pracowników, których spory rozpoznają jak dawniej sądy. Wymagają tego względy słuszności i ogólna demokratyczna tendencja rozwojowa naszego prawa.

Zastępstwo adwokackie przed komisjami rozjemczymi, poza wprowadzeniem równowagi stron w tym postępowaniu oraz zrównaniem wszystkich pracowników pod względem ich sytuacji w procesach ze stosunku pracy, przyniesie także inne niewątpliwe korzyści. Przyczyni się więc ono przede wszystkim do rozszerzenia i pogłębienia wiadomości członków komisji rozjemczych w dziedzinie prawa pracy, a jednocześnie skłoni ich zapewne do bardziej niż dotychczas skrupulatnego przestrzegania istotnych przepisów o postępowaniu. Należy bowiem mieć na uwadze, że komisje rozjemcze, chociaż złożone wyłącznie z pracowników przedsiębiorstwa, a nie z fachowców prawników, obowiązane są kierować się przy rozstrzyganiu sporów obowiązującymi przepisami prawa (art. 8 dekretu z dnia 24.II.1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych — Dz.U. Nr 10, poz. 35), co zwłaszcza w dziedzinie prawa pracy, przy tak znacznej liczbie i różnorodności obowiązujących aktów normatywnych, nie jest bynajmniej rzeczą prostą ani łatwą nawet dla zawodowego prawnika — sędziego.

Wreszcie uwaga dotycząca postępowania odwoławczego. Kto z prawników stykał się częściej z decyzjami zarządów głównych związków zawodowych wydanymi w tym postępowaniu, ten musi stwierdzić, że ogólny poziom tych decyzji dość często odbiega od tego, jakiego należałoby im życzyć. Wpływa na to, być może, obowiązek rozpatrzenia każdego odwołania w ciągu 7 dni od otrzymania sprawy przez zarząd główny. Realizacja godnej uznania intencji ustawodawcy, mającej na celu skrócenie postępowania w sprawach ze stosunku pracy, częstokroć napotyka poważne trudności w postępowaniu przed zakładowymi komisjami rozjemczymi, które w większości rozpatrywanych spraw naruszają terminy wyznaczania rozpraw wymienione w § 34 rozp. Rady Min. z dnia 24.IV.1954 r. (3, 7 i 14 dni). Zakładając, że terminy te będą w I instancji ściśle przestrzegane, należałoby termin do rozpatrzenia odwołania przedłużyć w taki sposób, aby umożliwił on zarządom głównym dokładne i wszechstron-

ne rozpoznanie sprawy oraz należyte uzasadnienie decyzji. Należy pamiętać o tym, że decyzja wydana w postępowaniu odwoławczym powinna również w stosunku do zakładowych komisji rozjemczych spełniać doniosłą funkcję instruktywną.

Także więc i tu proponowałbym wprowadzenie możliwości rozpoznania sprawy na posiedzeniu jawnym, dającym zainteresowanemu możliwość pełnej obrony swych praw — z dopuszczalnym oczywiście zastępstwem adwokackim. Mogłoby to tylko wyjść na dobre wymiarowi sprawiedliwości w sprawach wynikających ze stosunku pracy.

Tych kilka uwag na poruszony przeze mnie temat nie wyczerpuje oczywiście wszystkich argumentów przemawiających za dopuszczalnością zastępstwa adwokackiego we wszystkich sporach ze stosunku pracy, toteż dalsza dyskusja nad tym zagadnieniem wydaje mi się pożyteczna i celowa.