

Ewa Baran, Krzysztof W. Baran

"Zakładowe komisje pojednawcze", L.
Brzozowski, Warszawa 1986 :
[recenzja]

Palestra 33/3(375), 99-103

1989

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.

W drugiej części filmu pokazane jest wykonanie wyroku na skazanym na śmierć człowieku. I to wykonanie jest równie przerażające jak zbrodnia. Nie zmienia tego faktu i tego odczucia przekonanie o sprawiedliwości orzeczonego wyroku. Samo zabójstwo człowieka w realistycznym obrazie filmu budzi odrazę do samego aktu zabijania.

Wymową tego filmu jest przekonanie, że ludzie nie powinni zabijać nawet w najstuszniejszym i najsprawiedliwszym odwecie. Zbrodnia nie powinna być naprawiana przez karę o tym samym charakterze.

Wśród tych okrutnych okoliczności występuje broniący oskarżonego adwokat. Rządzą nim ludzkie uczucia. Przejmuje się głęboko losem swojego klienta. Znakomicie przedstawiona jest jego udręka moralna, jego współczucie dla człowieka, który właściwie na współczucie nie zasługuje. Trochę może zbyt lapidarnie pokazany jest w filmie sam proces. Uzasadnione jest to zasadniczą myślą filmu, który miał wzbudzić odrazę do zadawanej człowiekowi śmierci.

Film może wywołać szczególne wrażenie na ludziach, którzy przeżyli koszmar niemieckiej okupacji. Ale wtedy była wojna, film zaś pokazuje zbrodnię w czasie pokoju. Budzi pragnienie, żeby więcej w ogóle nie zabijać.

Oskarżony jest postacią tak bardzo prymitywną, a sam sposób popelnienia zbrodni tak okrutny i jednocześnie popelniony w sposób tak naiwnie otwarty, że chwilami rodzi się wątpliwość co do stopnia rozwoju umysłowego sprawcy. On myśli tylko o sobie. Już po zapadłym wyroku martwi się tylko o siebie, nie myśli nawet o tym, kogo zabił. Ani przez chwilę nie znajdujemy w nim momentu ekspiacji.

W całości film pozostawia silne wrażenie i budzi wewnętrzną wolę przeciwstawienia się wszelkim koszmarom zabójstwa.

Pragnę podkreślić dodatkowo znakomitą obserwację zachowań ludzkich w ogóle, a oskarżonego w szczególności (obiadanie się ciastkami, rzucanie kamieniem w tramwaj, płoszenie gołębi). Dobra jest także scenka przestraszenia przez taksówkarza klaksonem psów prowadzonych na smyczy. Bardzo wiele jest takich doskonale podpatrzonych scenek.

Raz jeszcze przypomnieć należy, że jest to film przede wszystkim adwokacki, zawierający adwokackie spojrzenie na oskarżonego, na zbrodniarza, który jednak mimo wszystko jest przecież człowiekiem. I właśnie to uchwycenie postawy obrończej, mianowicie odpowiedzialności obrończej i litości dla człowieka powierzonego obrońcy, jest dobrze w filmie pokazane.

Film jest pożyteczny także dla adwokatury, gdyż pomaga szerokiej publiczności poznać i zrozumieć postawę i funkcje adwokata. Pokazuje on prawidłową postać adwokata w toku tak bardzo trudnego procesu.

Karol Pędowski

2.

L. Brzozowski: Zakładowe komisje pojednawcze, I.W.Z.Z., Warszawa 1986 r.

Na rynku księgarskim ukazała się książka L. Brzozowskiego na temat zakładowych komisji pojednawczych. Jest ona w piśmiennictwie prawa

pracy pierwszą próbę kompleksowej charakterystyki postępowania pojednawczego. W postępowaniu tym może brać udział jako pełnomocnik pracownika adwokat. Dlatego też wydaje się nam rzeczą pożyteczną zwrócić uwagi przedstawicieli palestry na tę pozycję. Poza tym problematyka zakładowych komisji pojednawczych jest jeszcze stosunkowo mało znana w szerokich kręgach praktyków, ponieważ zaczynają one dopiero funkcjonować. Z tego względu tylko stosunkowo nieliczna grupa prawników mogła się zetknąć bezpośrednio z ich działalnością. Uzasadnia to, naszym zdaniem, zaprezentowanie w niniejszej recenzji bliższej charakterystyki tych komisji.

Autor książki pt. „Zakładowe komisje pojednawcze” znany jest czytelnikom z licznych publikacji¹ poświęconych problematyce polubownego likwidowania sporów pracy. Także i tym razem pozostał on wierny swoim dotychczasowym zainteresowaniom. W recenzowanej pracy dał nadal wyraz poprzednio lansowanemu przez siebie pogładowi, z tym uzupełnieniem, że znacznie treściowo wzbogaconym i rozbudowanym. Omawiana książka jest w całości poświęcona prawnym aspektom funkcjonowania zakładowych komisji pojednawczych.

W rozdziale pierwszym autor podejmuje próbę skrótovej charakterystyki obowiązującego obecnie systemu organów rozstrzygania sporów. Przypomnijmy w skrócie, że w myśl przyjętej w dniu 18.IV.1985 r. rozwiązań indywidualne spory pracownicze rozpoznają sądy pracy, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych, oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowiące odrębne jednostki sądów wojewódzkich. Z dniem 30 czerwca 1985 r. uległy likwidacji komisje rozjemcze i terenowe komisje odwoławcze do spraw pracy. Niejako w ich miejsce utworzono komisje pojednawcze (zakładowe i rejonowe²). W nowym systemie przyjęto szereg rozwiązań organizacyjnych, nie znanych naszemu ustawodawstwu pracy. Chodzi tu między innymi o zakładowe komisje pojednawcze, będące przedmiotem recenzowanego opracowania. Zmianie przez ustawę możliwości ich powołania stanowi jakościową zmianę w porównaniu ze stanem dotychczasowym. Po roku 1945 nigdy nie funkcjonowały organy ochrony prawnej ukierunkowane w swej działalności wyłącznie na polubowne (ugodowe) załatwianie indywidualnych sporów pracowniczych.

Zakładowe komisje pojednawcze — jak słusznie zauważa L. Brzozowski — nie mają kompetencji jurysdykcyjnych. Ich zadanie sprowadza się wyłącznie do likwidowania konfliktów pracowniczych, bez stosowania przymusu państwowego, przez doprowadzenie do zawarcia między pracownikiem a zakładem pracy ugody. Metoda ta jest określana w nauce prawa jako mediacja. Jej istota polega na tym, że podmiot zwany mediatorem, któremu przedstawiono spór do rozpoznania, występuje w roli łącznika pomiędzy zwaśnionymi stronami, udzielając im niezbędnej pomocy w znalezieniu możliwego do przyjęcia przez każdą z nich polubownego

¹ Por. m.in. L. Brzozowski: Zmiany w przepisach o rozstrzygnięciu sporów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Służba Pracownicza 1985, nr 6; tenże: Niektóre terminy w prawie pracy, Służba Pracownicza 1987, nr 2.

² Na ten temat por. E. Baran, K.W. Baran: Aspekty prawne funkcjonowania komisji pojednawczych przy sądach pracy, PZS 1987, nr 2, str. 58 i nast.

rozwiązania konfliktu. W recenzowanej pracy L. Brzozowski używa na określenie metody likwidowania sporów stosowanej przez zakładowe komisje pojednawcze zamiennie pojęć „mediacja” i „rozjemstwo” (str. 43). Nie wydaje się to słuszne, albowiem są to dwie różne metody. Likwidowanie sporu w drodze rozjemstwa polega na wydaniu orzeczenia przez organ powołany do życia przez strony. Ów organ, nazywany „rozjemcą”, wydając orzeczenie, nie kieruje się, jak ma to miejsce w wypadku organów jurysdykcyjnych (np. sądów pracy), przepisami prawa, ale interesem ekonomicznym i socjalnym. Istotą rozjemstwa jest bowiem stosowanie reguł postępowania (norm), a nie stosowanie prawa ustanowionego przez organy państwowe. Natomiast zakładowe komisje pojednawcze, rozpoznając spory pracownicze, działają wyłącznie na podstawie przepisów prawa stanowionego. Świadczy o tym dobitnie treść art. 253 k.p., według którego ugoda (zawarta przez komisją zakładową) musi być zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. W tym miejscu godzi się dodać, że zakładowe komisje pojednawcze nie są organami wymiaru sprawiedliwości, gdyż nie orzekają „o skutkach prawnych określonych stanów faktycznych”.³

W rozdziale drugim recenzowanej książki autor omawia tryb powołania i organizację zakładowych komisji pojednawczych. Zgodnie z postanowieniami kodeksu pracy są one powoływane — w zależności od konkretnej życiowej sytuacji — bądź przez organy przedstawicielskie załogi (tj. samorząd i związki zawodowe), bądź bezpośrednio przez załogę.⁴ Komisje te — co stanowi *novum* w stosunku do poprzednio funkcjonujących komisji rozjemczych — mogą być tworzone we wszystkich uspołecznionych zakładach pracy. W grę wchodzi tu, jak to trafnie zauważa L. Brzozowski, nie tylko przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielcze, ale również organizacje społeczno-polityczne, a nawet urzędy państwowe oraz jednostki i zakłady wojskowe zatrudniające pracowników cywilnych. Przyjęte w kodeksie pracy rozwiązania w pełni realizują postulat powszechnej dostępności pracowników do postępowania pojednawczego.

W rozdziale trzecim swojej pracy L. Brzozowski zajmuje się zagadnieniem właściwości zakładowych komisji pojednawczych. Brak miejsca nie pozwala bliżej omówić tego interesującego zagadnienia. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że szczególne wątpliwości praktyczne budzi zwłaszcza problematyka właściwości rzeczowej tych komisji. Ogólnie można stwierdzić, że jest ona zbliżona do właściwości rzeczowej sądów pracy. Komisje rozpoznają np. spory dotyczące nawiązania, rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy. Z ich właściwości kodeks pracy wyłączył *expressis verbis* trzy rodzaje sporów dotyczących: 1) ustanowienia nowych warunków pracy i płacy, 2) stosowania norm pracy, 3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych. Ze swej strony L. Brzozowski dodaje do tego jeszcze dalsze kategorie sporów (str. 46 i 49). Poważne kontrowersje bu-

³ W. Berutowicz, J. Mokry: Organizacja ochrony prawnej w PRL. PWN. Warszawa 1987, str. 74.

⁴ Bliżej na ten temat zob. też K.W. Baran: Prawne aspekty organizacji i funkcjonowania zakładowych komisji pojednawczych, PiZS 1986, nr 7, str. 49 i nast.

dzi zwłaszcza teza, że „nie można w drodze ugody przed komisją pojednawczą (...) zmienić trybu rozwiązywanej z winy pracownika przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Jest ona oparta na nieaktualnym⁵ już w tej chwili orzeczeniu SN zabraniającym zawierania tego rodzaju ugód.⁶ Nie podzielamy jednak tego zapatrywania autora recenzowanej książki, gdyż uważamy, że w ustawodawstwie pracy nie ma przepisu stanowiącego przeszkodę do zawarcia ugody, której treścią byłaby zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę. Uwaga ta dotyczy również art. 52 k.p. Warunkiem *sine qua non* dokonania takiej zmiany jest natomiast skuteczne cofnięcie przez zakład pracy — za zgodą pracownika — oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takie zachowanie stron nie wykracza poza przysługujący im z mocy prawa zakres swobody umów co do kształtowania stosunku pracy. Skuteczne cofnięcie przez zakład pracy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia reaktywuje stosunek pracy, a następnie stwarza możliwość rozwiązania go w inny sposób (np. za wypowiedzeniem lub za porozumieniem stron). W tego rodzaju ugodzie strony zobowiązane są określić datę ponownego rozwiązania stosunku pracy. Nie musi to być natomiast data zawarcia ugody sądowej. Z zasady swobody kontraktowania wynika bowiem, że strony mogą oznaczyć również inny dogodny dla nich termin pod warunkiem, że nie będzie on wykraczał poza datę poprzedniego rozwiązania umowy o pracę.

Dwa następne rozdziały (IV i V) poświęcił L. Brzozowski omówieniu przebiegu postępowania pojednawczego. Jak wiadomo, ma ono charakter fakultatywny i może być wszczęte tylko przez pracownika. W postępowaniu tym strona może być zastąpiona przez pełnomocnika. Według regulacji przyjętej we wzorcowym regulaminie zakładowych komisji pojednawczych może występować za pracownika nie tylko przedstawiciel związku zawodowego lub członek rodziny, ale również adwokat. Rozwiązanie to jest zgodne z duchem i literą prawa o adwokaturze (art. 1 ust. 1).⁷ Oznacza to, że pracownik od początku sporu z zakładem pracy będzie mógł korzystać z wykwalifikowanej pomocy prawnej. Naszym zdaniem udział adwokata w postępowaniu polubownym umocni poszanowanie interesów pracownika-wnioskodawcy, a co za tym idzie — przyczyni się do zoptymalizowania pracy komisji. W swej działalności przed obliczem zakładowej komisji pojednawczej adwokat nie powinien w żadnym razie dopuścić do przeniesienia sporu na drogę sądową, jeśli słuszność jest po stronie pracownika. W wyjątkowych wypadkach z pomocy adwokackiej może skorzystać również uspołeczniony zakład pracy. Z reguły jednak w jego imieniu będzie występował kierownik lub radca prawny.

Głównym i jedynym celem postępowania pojednawczego jest doprowadzenie do zawarcia przez strony sporu ugody. Jest ona umową stron.

⁵ Por. orzeczenie SN w sprawie I PRN 6/85 (OSNCP 1985 nr 12, poz. 199) wraz z krytyczną glosą K.W. Barana i A. Świątkowskiego, NP 1987, nr 2, str. 110 i nast.

⁶ Odmienny pogląd w tej materii wyraził SN w uchwale III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5—6, poz. 67.

⁷ Dz. U. z 1982 r. Nr 16, poz. 124.

Jej treść w prawie pracy reguluje — poprzez art. 300 k.p. — art. 917 k.c. Niestety, w recenzowanej książce problemy prawne z nią związane zostały omówione dość pobieżnie. L. Brzozowski pominął zwłaszcza problematykę związaną ze znaczeniem pojęcia „wzajemne ustępstwa”, która w praktyce budzi szereg wątpliwości. Stosunkowo niewiele miejsca poświęcił autor kwestii sądowej kontroli ugód pojednawczych. Tematyka ta ma ważne znaczenie praktyczne, nie jest jednak — jak dotychczas — należycie opracowana od strony prawnoteoretycznej. Chodzi nam zwłaszcza o funkcjonowanie mechanizmów prawnych na tle art. 255 § 2 zd. 2 k.p. i art. 256 tegoż kodeksu.

Bardzo istotnym uzupełnieniem książki jest aneks. Zamieszczono w nim kompleks przepisów regulujących funkcjonowanie zakładowych komisji pojednawczych. Zaletą tego fragmentu jest to, że pozwala on czytelnikowi zorientować się w podstawach prawnych, na których opierają swą działalność omawiane komisje.

Oceniając recenzowaną książkę, należy podkreślić, że ma ona przede wszystkim charakter praktyczny. Będzie pożyteczna w pracy osób stykających się na niwie zawodowej z działalnością zakładowych komisji pojednawczych. Jest oczywiste, że dotyczy to również adwokatów. Wskazane w niniejszej recenzji niektóre mankamenty nie umniejszają w zasadniczy sposób walorów pracy. Wypełnia ona na rynku czytelniczym lukę, jaka istniała w dziedzinie literatury poświęconej organom ochrony prawnej, które rozpoznają indywidualne spory pracownicze.

*Ewa Baran
Krzysztof W. Baran*

NACZELNA RADA ADWOKACKA

A. UCHWAŁY NACZELNEJ RADY ADWOKACKIEJ

1.

UCHWAŁA NR 1(VII)88 — DEKLARACJA

NACZELNEJ RADY ADWOKACKIEJ

z dnia 29 października 1988 r.

w sprawie współdziałania adwokatury z Rzecznikiem Praw Obywatelskich*

Jak wynika z zapisu w uchwale Krajowego Zjazdu Adwokatury z 1986 r., współdziałanie w ochronie praw i wolności obywatelskich jest samodzielnym ustawowym zadaniem adwokatury. Za-

* Zgodnie z uchwałą nr 6/VIII/89 Plenum NRA z dnia 25.II.1989 r. uchwała ta została przekazana uczestnikom „Okrągłego Stołu” (przypis Red.)